

S K R I P S I
ANALISIS PELAKSANAAN RETRIBUSI PASAR PADA
UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PASAR
SIMPANG BARU KECAMATAN TAMPAN
KOTA PEKANBARU

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial dari
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

SRI RAHAYU
NIM. 10675005170

PROGRAM S1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2 0 1 0

**ANALISIS PELAKSANAAN RETRIBUSI PASAR PADA UNIT
PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD) PASAR SIMPANG
BARU KECAMATAN TAMPAN
KOTA PEKANBARU**

Abstrak

**Oleh
Sri Rahayu**

Penelitian ini dilaksanakan Pada Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Dinas UPTD Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Retribusi Pasar pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Selain itu juga Untuk Mengetahui Kebijakan Pelaksanaan Retribusi pasar pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu data yang diperoleh dianalisa dan disajikan dengan menggunakan tabel kemudian tabel diberikan penjelasan atas data yang telah dikumpulkan. Sejalan dengan tujuan penelitian diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD. Sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan sensus (Sampel Jenuh). Data yang digunakan yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber dan informan melalui koesioner serta wawancara. Kemudian data skunder yakni data yang sudah diolah dalam bentuk catatan-catatan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target realisasi UPTD pasar dikatakan "Cukup Baik", hal ini dapat dilihat rata-rata dari seluruh responden menyatakan alternatif setuju sebanyak (42,28%). Sesuai dari hasil penelitian ini, Agar dapat meningkatkan pengetahuan aparat dalam menjalankan tugas, seperti selalu memberikan pelatihan-pelatihan dan kegunaan dari retribusi khususnya retribusi pasar sebagai salah satu sumber terbesar bagi pendapatan Asli Daerah, untuk pembangunan daerah, khususnya Pekanbaru.

DAFTAR ISI

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10

BAB II TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Pelaksanaan Fungsi	11
II.2 Pengertian Retribusi.....	11
II.3 Pengertian UPTD	13
II.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai.....	16
II.5 Hipotesis.....	23
II.6 Konsep Operasional.....	24
II.7 Variabel Penelitian	25

BAB III METODELOGI PENELITIAN

III.1 Tipe Penelitian.....	26
III.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
III.3 Populasi Sampel.....	26
III.4 Jenis dan Sumber Data.....	28
III.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
III.6 Analisa Data.....	29

BAB IV GAMBARAN UMUM

IV.1 Sejarah Singkat Pekanbaru.....	30
IV.2 Sejarah Singkat UPTD Simpang Baru.....	33
IV.3 Struktur Organisasi UPTD Simpang Baru.....	35
IV.4 Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai UPTD Pasar Simpang Baru	36

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.I Identitas Responden	42
V.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru...	45
V.3 Kebijakan Pelaksanaan Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.....	76

BAB VI PENUTUP

VI.1 Kesimpulan	85
VI.2 Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejak ditetapkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah maka semenjak saat itu mulai ditetapkannya Otonomi Daerah di mana Pemerintah Daerah harus berusaha untuk mengelola kegiatan Pemerintah dan Pembangunan secara mandiri tanpa sepenuhnya mengharapkan bantuan atau uluran tangan dari pemerintah pusat.

Prinsip otonomi yang diatur dalam UU No. 32 Tahun 2004 adalah otonomi nyata dan bertanggung jawab. Otonomi yang nyata adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan kewenangan pemerintahan dibidang tertentu yang secara nyata ada dan diperlukan serta tumbuh, hidup dan berkembang didaerah.

Otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa perwujudan pertanggung jawaban sebagai konsekwensi pemberian hak dan kewenangan daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi, berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semangkin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan, secara pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Otonomi daerah sebagai salah satu bentuk desentralisasi pemerintah, pada hakikatnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhann bangsa secara keseluruhan.

Maksud dan tujuan otonomi daerah secara tegas digariskan dalam GBHN adalah berorientasi pada pembangunan, adalah bagi daerah untuk ikut melancarkan jalannya pembangunan sebagai sarana untuk mensejahterakan rakyat yang diterima dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Selanjutnya dalam rangka pembiayaan kegiatan pemerintah dan pembangunan di Daerah, ada beberapa sumber yang merupakan sumber pendapatan Daerah sebagaimana ditentukan dalam pasal 16 ayat 3 Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara, antara lain sebagai berikut:

1. Pendapatan Asli Daerah, yaitu:
 - a. Hasil pajak daerah,
 - b. Hasil retribusi daerah,
 - c. Hasil perusahaan milik daerah dan hasil pengelolaan kekayaan milik daerah yang dipisahkan dan,
 - d. Lain-lain pendapatan asli daerah yang sah
2. Dana Perimbangan
 - a. Bagian daerah dari penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan, dan penerimaan dari sumber dana alam,
 - b. Dana alokasi umum, dan
 - c. Lain-lain pendapatan daerah yang asli.

Pernyataan berotomi juga berarti berotonomey yaitu berarti ketidak tergantungan khususnya dalam hal keuangan daerah kepada pusat dalam pembangunan daerah. Idealnya sumber pendapatan asli daerah harus mampu menyumbangkan bagian terbesar dari keseluruhan pendapatan daerah dibanding sumber pendapatan lainnya seperti subsidi dan bantuan lainnya. Dengan proporsi seperti ini daerah dapat secara leluasa menjalankan hak otonominya. Sebaliknya terbatasnya sumber pendapatan asli daerah dalam

membiayai pembangunan di daerah menunjukkan rendahnya kemampuan otonominya.

Sejalan dengan hal tersebut pemerintahan Daerah dituntut untuk dapat mengali potensi daerah secara maksimal dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sebagai salah satu sumber pembiayaan pembangunan daerah. Sebagai sumber pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah sumber pendapatan yang berasal dari potensi-potensi yang dapat digali oleh pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota dan yang menjadi kewenangan, yang terdiri dari pajak daerah dan retribusi daerah serta pendapatan yang berasal dari keuntungan yang diperoleh dari perusahaan milik daerah.

Kemudian manfaat dari pendapatan Asli Daerah (PAD) adalah sebagai sumber pembiayaan utama untuk pembiayaan pemerintah dan pembangunan daerah, sehingga semakin banyak potensi yang dapat gali oleh pemerintahan Daerah maka semakin besar pula sumber pendapatan Daerah (PAD) yang dapat dimanfaatkan untuk mempercepat pelaksanaan pembangunan daerah.

Dalam pasal 18 ayat (2) Undang-undang Nomor 34 Tahun 2000, dinyatakan bahwa secara umum retribusi daerah dibagi menjadi 3 golongan, yaitu :

1. Retribusi jasa umum, yang terdiri dari:
 - a. Retribusi pelayanan kesehatan,
 - b. Retribusi pelayanan sampah/kebersihan,
 - c. Retribusi penggantian biaya cetak KTP dan Akte Catatan Sipil
 - d. Retribusi pelayanan pemakaman dan penguburan mayat
 - e. Retribusi parkir ditepi jalan umum

- f. Retribusi pasar
- g. Retribusi air bersih
- h. Retribusi pengujian kendaraan bermotor
- i. Retribusi pemeriksaan alat pemadam kebakaran
- j. Retribusi penggantian cetak peta
- k. Retribusi pengujian kapal perikanan
- 2. Retribusi perizinan tertentu
 - a. Retribusi pemakaian kekayaan alam
 - b. Retribusi pasar grosir atau pertokoan
 - c. Retribusi terminal tempat khusus parkir
 - d. Retribusi tempat penitipan anak
 - e. Retribusi tempat penginapan/tempat persinggahan/villa
 - f. Retribusi penyedotan kakus
 - g. Retribusi rumah potong hewan
 - h. Retribusi tempat pendaratan kapal
 - i. Retribusi tempat rekreasi dan olahraga
 - j. Retribusi penyebrangan diatas air
 - k. Retribusi penjualan produk usaha daerah
- 3. Retribusi jasa usaha
 - a. Izin peruntukan penggunaan tanah
 - b. Izin mendirikan bangunan
 - c. Izin tempat penjualan minuman beralkohol
 - d. Izin gangguan
 - e. Izin trayek

Dari penjabaran jenis retribusi di atas, maka dapat diketahui bahwa retribusi pasar termasuk kedalam Retribusi Jasa Umum, yakni retribusi Pengelolaan Pasar. Disamping beberapa jenis retribusi daerah lain yang ada, ternyata potensi Retribusi Pasar dan kontribusinya terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Pekanbaru cukup besar. Untuk sarana pasar yang disediakan oleh Pemerintah Kota akan dikelola langsung oleh Pemerintah Kota Pekanbaru dengan memberi wewenang kepada Dinas Pasar sebagai pengelola pasar-pasar yang nantinya dapat menampung aspirasi dari para pedagang serta Unit Pelaksana Teknis Dinas yang bertugas sebagai pembantu atau perpanjangan tangan dari Dinas Pasar.

Sedangkan retribusi jasa umum tersebut adalah retribusi atas jasa yang disediakan atau diberikan oleh pemerintah kota untuk tujuan kepentingan dan kemanfaatan umum serta dapat dinikmati oleh orang pribadi atau badan.

Retribusi pelayanan pasar juga mempunyai nama, objek dan subjek. Dengan nama retribusi pasar adalah retribusi yang dipungut atas transaksi kegiatan berusaha dan atau berdagang atau dalam pasar yang disediakan pemerintah kota. Adapun objek dari retribusi adalah tempat yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan transaksi kegiatan berusaha dan atau berdagang dalam pasar yang disediakan oleh pemerintah kota. Sedangkan subjek retribusi pasar adalah orang pribadi atau badan yang melakukan kegiatan berusaha dan atau berdagang dalam pasar yang disediakan oleh pemerintah kota.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pemerintah yang baik adalah pemerintah yang dekat dengan rakyat, semakin dekat dengan rakyat maka semakin baik pelayanan yang akan diberikan. Agar penerimaan dari sektor retribusi dapat berjalan dengan baik dan lancar diharapkan kepada seluruh pegawai yang ada pada UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru untuk dapat menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru merupakan suatu unit kerja yang bertujuan memberikan pendapatan untuk Daerah Kota Pekanbaru melalui penagihan yang dilakukan terhadap masyarakat yang menempati kios, los dan pedagang kaki

lima yang ada di Kota Pekanbaru sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 dalam pelaksanaan tugas kesehariannya Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru.

Didalam Perda Nomor 08 Tahun 2008 tentang struktur organisasi tata kerja UPTD Pasar Simpang Baru dijelaskan mengenai tugas dan pelaksanaan dari UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru. Adapun tugas pokok UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru yaitu melaksanakan sebagian tugas teknis dinas disuatu atau beberapa wilayah Kecamatan. Adapun fungsi dari UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru adalah:

1. Penyusunan rencana, pelaksanaan dan pengembangan kegiatan bimbingan teknis.
2. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan dibidang teknis dinas terkait sesuai bidangnya.
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan Unit Pelaksana Teknis Dinas diwilayah kerjanya.

Berdasarkan tugas yang telah dibebankan kepada pegawai UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru diharapkan kepada pegawai yang ada pada UPTD tersebut untuk dapat memanfaatkan segala potensi yang ada untuk mencapai hasil yang optimal, atau dengan kata lain agar dapat bekerja seefektif mungkin dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang berhubungan dengan pedagang. Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru yang terdiri dari empat bagian yaitu bagian urusan tata usaha, urusan keamanan dan ketertiban, bagian urusan kebersihan, dan bagian urusan pemungutan retribusi. Dari keempat bagian tersebut mempunyai tugas dan fungsi masing-masing. Adapun fokus dari penelitian

ini adalah mengenai Target Realisasi Retribusi yang ada pada UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru.

Pelaksanaan pemungutan Retribusi Pasar Simpang Baru dilakukan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Simpang Baru dilakukan oleh juru tagih sesuai dengan wilayah penagihan yaitu Pasar Simpang Baru itu sendiri, sehingga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat diperlukan koordinasi terutama dilingkungan Dinas Pasar Kota Pekanbaru.

Demi tercapainya tujuan dari pelaksanaan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Simpang Baru maka pelaksanaan tersebut harus dilakukan dari atasan hingga bawahan, dalam hal ini dari Kepala Dinas Pasar kepada Kepala UPTD, dan dari Kepala UPTD Kepada Juru Pungut retribusi pasar. Dengan demikian untuk mengelola pemungutan Retribusi Pasar ini dibutuhkan keseriusan dari setiap bidang dalam melaksanakan setiap tindakan guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Sedangkan untuk target pencapaian serta realisasi UPTD Pasar Simpang Baru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I.1 : Target dan Realisasi Retribusi Pasar Simpang Baru Tahun Anggaran 2006 s/d 2009

No	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Persen
1	2006	10.224.000	5.485.000	56.99%
2	2007	9.576.000	10.984.350	114.67%
3	2008	29.752.000	25.967.500	86.70%
4	2009	29.752.000	23.879.000	79.60%

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru 2009

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari tahun 2006 target yang ditentukan oleh UPTD Pasar Rp. 10.224.000, sedangkan realisasinya hanya sebesar Rp. 5.485.000. Sedangkan tahun 2007 target yang

ditentukan oleh UPTD Pasar Rp. 9.576.000, sedangkan realisasi hanya sebesar Rp. 10.984.350. Sedangkan tahun 2008 target yang ditentukan oleh UPTD Pasar Rp. 29.750.000, sedangkan realisasi hanya sebesar Rp. 25.967.500. Sedangkan tahun 2009 target yang ditentukan oleh UPTD Pasar Rp. 29.752.000, sedangkan realisasi hanya sebesar Rp. 23.879.000.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target dari UPTD Pasar Simpang Baru setiap tahun anggaran mengalami peningkatan. Tetapi hal ini tidak diiringi dengan peningkatan realisasi dari target yang telah ditetapkan. Jika dilihat hanya tahun 2007 saja target dari retribusi pasar sudah mencapai target retribusi yaitu 114.67%. Dan untuk tahun berikutnya target yang ditetapkan tidak terealisasi, hal ini tidak diiringi oleh bertambah nya pedagang pada tiap tahunnya.

Berdasarkan fenomena yang ada dan bertitik tolak dari permasalahan di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul:

”Analisis Pelaksanaan Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”.

1.2 Perumusan Masalah

Selanjutnya dari latar belakang masalah serta mengacu pada fenomena-fenomena diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: **”Apakah Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru”**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Retribusi Pasar pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.
2. Untuk Mengetahui Kebijakan Pelaksanaan Retribusi pasar pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktisnya adalah diharapkan dapat bermanfaat bagi penerapan ilmu yang diperoleh dikelas, terutama untuk mencari jalan keluar dari masalah yang menyangkut pelaksanaan retribusi.

2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Daerah, khususnya bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam kebijakan pengelolaan pasar oleh Dinas Pasar Kota Pekanbaru, serta menjadi referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi Teori yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam pembahasan, kerangka berpikir, hipotesis dan konsep operasional

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber dan Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang Gambaran umum penelitian meliputi sejarah singkat pekanbaru, Gambaran Unit Pelaksanaan teknis dinas (UPTD) Kota pekanbaru dan keadaan pegawai Unit Pelaksanaan teknis dinas (UPTD) Kota pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan dan memeparkan tentang hasil penelitian yang penulis lakukan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dari berbagai pembahasan diatas maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Pelaksanaan Fungsi

Fungsi merupakan manfaat sesuatu hal untuk memberikan sumbangan usaha-usaha secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan sebagaimana yang telah ditetapkan. Sedangkan fungsi disini adalah pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai UPTD Pasar Simpang Baru dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dari sektor retribusi Pasar.

II.2 Pengertian Retribusi

Retribusi daerah merupakan pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan pribadi atau badan. Retribusi disini adalah retribusi pasar yang dipungut oleh UPTD Pasar Simpang Baru dalam rangka memberikan sumbangan untuk Pendapatan Asli Daerah dari sektor retribusi pasar.

Soeparmoko (1999;144) mengatakan bahwa retribusi adalah pembayaran dari rakyat kepada pemerintah dimana kita dapat melihat adanya hubungan antara balas jasa yang langsung diterima dengan adanya pembayaran retribusi tersebut.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh **Soemitro Rahmat (2001;153)** bahwa retribusi daerah adalah pembayaran pemakaian atau karena

memperoleh jasa pekerjaan usaha atau milik daerah untuk kepentingan umum atau karena jasa yang diberikan daerah baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut **Bambang (2005;64)** retribusi daerah merupakan pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh pemerintah daerah untuk kepentingan pribadi atau badan.

Retribusi adalah merupakan salah satu pendapatan asli daerah harus dapat dikelola secara optimal oleh daerah sehingga dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah di daerah yang bersangkutan. Untuk mengelola sumber-sumber tersebut **Mardiasmo (2008;278)** mengatakan ada beberapa hal yang diperhatikan yaitu :

1. Adanya perencanaan yang tepat
2. Pelaksanaan pemanfaatan secara efisien dan efektif
3. Pengawasan atau monitoring

Dari pendapat diatas dikatakan bahwa fungsi merupakan hal yang sangat penting didalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Untuk itu pelaksanaan fungsi pegawai yang efektif merupakan titik tolak dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Perda Kota Pekanbaru No. 08 Tahun 2008** Tentang Pelayanan Retribusi Pasar. Retribusi Pasar adalah Pungutan yang dilakukan/ dikenakan pada setiap pedagang yang memanfaatkan fasilitas pasar. Retribusi

Pasar termasuk kedalam golongan retribusi jasa umum dengan objek retribusi adalah setiap pemamfaatan fasilitas pasar yang berupa peralatan / kios / los yang disediakan oleh pemerintahan daerah.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa tujuan pemungutan retribusi daerah adalah bukan mencari keuntungan atas hasil pungutan tersebut, tetapi diutamakan adalah pemeliharaan atas kelangsungan pekerjaan dan jasa milik daerah agar senantiasa dapat dipakai dan diterima oleh seluruh lapisan masyarakat. Selain itu dengan retribusi tersebut diharapkan agar unit dan pelayanan dapat lebih ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan perkembangan zaman, oleh karena itu tarif retribusi ditetapkan secara wajar dan sesuai dengan imbalan jasa yang diharapkan bagi pemakai.

Menurut Nurul Aini sifat retribusi daerah adalah :

1. Paksaan bersifat ekonomis.
2. Ada imbalan langsung kepada si pembayar.
3. Meskipun ada pernyataan formal maupun materil tetapi tetap ada persyaratan alternatif untuk mau tidak mau harus membayar.
4. Dalam hal-hal tentang retribusi daerah digunakan untuk satu tujuan tertentu tetapi dalam banyak hal retribusi tidak lebih dari pengembangan biaya yang telah dikeluarkan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi permintaan masyarakat. (Nurul Aini, 1995 :12)

II.3 Pengertian Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD)

Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) merupakan suatu badan perpanjangan tangan dari Dinas yang tugas pokoknya adalah membantu

Dinas dalam rangka melaksanakan tugas disuatu daerah tertentu sebagai mana yang telah ditetapkan. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru merupakan suatu unit kerja yang bertujuan memberikan pendapatan untuk Daerah Kota Pekanbaru melalui Pemungutan Retribusi yang dilakukan terhadap masyarakat yang menempati kios, los dan pedagang kaki lima yang ada di Kota Pekanbaru sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Retribusi Pelayanan Pasar. Adapun Tatacara Pelaksanaan Retribusi Pasar yang terdiri dari :

1. Tata cara pengukuran tingkat penggunaan jasa Retribusi.

Tata cara pengukuran tingkat penggunaan jasa retribusi terdapat pada pasal 6 adalah :

- a. Luas tempat kegiatan berusaha atau berdagang.
- b. Jenis bentuk bangunan yang digunakan sebagai tempat berusaha atau berdagang
- c. Satuan Waktu atau masa berlaku yang digunakan sebagai tempat berusaha atau berdagang.

Pasal 7

Prinsip dan sasaran dalam penetapan tarif Retribusi ditentukan dalam bentuk satuan luas dan jenis serta satuan waktu.

2. Tata cara pemungutan

Tata cara pemungutan di atur pada BAB IX pasal 14 adalah:

- a. Pemungutan Retribusi tidak dapat diborongkan.

- b. Retribusi dipungut dengan menggunakan tanda bukti pembayaran Retribusi pasar (TBPRP) atau dokumen lain yang dipersamakan.
- c. TBPRP harus diperporasi oleh dinas penadapan daerah kota pekanbaru
- d. Petugas pemungut harus memakai tanda pengenal dan surat tugas dari walikota atau pejabat yang ditunjuk.

BAB X

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 14

- a. Dalam hal Wajib Retribusi tidak membayar tepat pada waktunya, dikenakan sanksi administrasi berupa denda 10% (sepuluh persen) setiap bulan dari Retribusi yang terutang dan ditagih dengan menggunakan STRP.
- b. Sebelum dilakukan tindak Pidana, terlebih dahulu dilakukan tindakan Preventif berupa sanksi administrasi dan sanksi ekonomi.
- c. Tindakan Preventif sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini adalah agar supaya Wajib Retribusi dapat memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

3. Tata cara pembayaran

Tata cara pembayaran diatur pada BAB XI pasal 16 :

- a. Pembayaran Retribusi yang terutang harus dilakukan secara tunai dan sekaligus.
- b. Retribusi terutang dilunasi selambat-lambatnya 15 (Lima belas hari) sejak diterbitkannya Surat Ketetapan Retribusi Pasar (SKRP) atau dokumen lain yang dipersamakan.
- c. Pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diterbitkan TBPRP.
- d. Tata cara Pembayaran, Penyetoran, Tempat Pembayaran Retribusi Pasar diatur dengan Peraturan Walikota

2. Tata cara penagihan

Tata cara penagihan di atur pada BAB XII pasal 17 adalaah :

- a. Retribusi terutang dipungut berdasarkan Surat Ketetapan Retribusi Pasar (SKRP) atau dokumen lain yang dipersamakan.
- b. Penagihan Retribusi melalui Tim dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Walikota atau Pejabat lain yang ditunjuk.

II.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai

Menurut Pendapat **Keith Davis, (1964; 484)** Mengatakan ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (prestasi kerja) pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi
3. Dukungan
4. Keberadaan pekerjaan

5. Hubungan organisasi

Menurut Pendapat **Prawirosentoso (1999)** Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesedian untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak mempunyai harapan masa depan.

Performence diterjemahkan menjadi kinerja (hasil kerja). Jika kita artikan sebagai proses mengubah energi (bahan baku) menjadi nilai, kinerja tidak hanya produk, melainkan keseluruhan proses siklus manajemen (**Ndraha, 2003:207**). Pendapat Ndraha tersebut, sejalan dengan konsepsi kinerja yang dikemukakan **bacal (2001:4)** berikut ini :

Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang karyawan dan penyelia langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, ini merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

Kinerja mencerminkan sebuah proses manajemen yang berlangsung terus-menerus antara penyelia atau manajer dengan anggota staf agar dapat dihindari hasil kerja yang buruk sehingga diperlukan komunikasi dua arah.

Menurut Pendapat **Rue dan Byars (dalam Keban, 1995: 1)**, dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut **umar (1998: 261)**, dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi,

variabel kinerja terdiri dari beberapa unsur, yaitu : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang kerja, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Oleh karena itu, kinerja berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi.

L.W Rue dan L.L Byars (1980:211), dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai tingkat pencapaian hasil (*the degree of accomplishment*). Atau dengan kata lain, penilaian kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Roger Belbin (1961:370), dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai berikut :

Suatu penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasan atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati/menilai prestasi kerjanya.

Definisi yang dikemukakan oleh Roger Belbin tersebut memberikan gambaran yang sangat jelas bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dari bawahan yang dapat dinilai oleh seorang atasan. Hal ini dikembangkan lagi oleh pemahaman **Dale S. Beach (1970:257)**, dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, sebagai berikut :

Sebuah penilaian sistematis atau individu karyawan mengenai hasil kerja dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.

Kinerja atau prestasi kerja yang selama ini dikenal lebih menekankan pada kegiatan penilaiannya, yaitu tahap akhir dari proses manajemen. Kinerja pelayanan publik merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. **Dwiyanto (2002:46)**, dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, mengemukakan sebagai berikut:

Berbeda dengan organisasi bisnis yang kinerjanya dengan mudah bisa dilihat dari profitabilitas yang diantaranya tercermin dari indeks harga saham di bursa, birokrasi publik tidak memiliki tolak ukur yang jelas dan tidak mudah diperoleh informasinya oleh publik. Memang beberapa informasi seperti ketidakpuasan masyarakat mengenai pelayanan birokrasi seperti yang dimuat diberbagai media massa bisa menjadi indikator dari redahnya kinerja birokrasi publik.

Terbatasnya informasi mengenai kinerja birokrasi publik terjadi karena kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang penting oleh pemerintahan. Tidak tersedianya informasi mengenai indikator kinerja birokrasi publik menjadi bukti ketidak seriusan pemerintah untuk menjadikan kinerja pelayanan publik sebagai agenda kebijakan yang penting.

Dwiyanto (2002:48), dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu : produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. **Kumorotomo (1996)**,

dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, menggunakan beberapa kriteria dalam mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu efisiensi, efektivitas, keadilan, dan daya tanggap.

Sementara itu, **Zeithaml, Parasurama dan Berry (1990)**, dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, mengemukakan sebagai berikut :

Kinerja Pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui aspek aspek fisik pelayanan yang diberikan seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tunggu yang nyaman, peralatan pendukung memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik di mata pengguna jasa, seperti seragam dan aksesoris, serta berbagai fasilitas kantor pelayanan yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat.

Berbagai perspektif dalam melihat kinerja pelayanan publik di atas memperlihatkan bahwa indikator-indikator yang dipergunakan untuk menyusun kinerja pelayanan publik ternyata sangat bervariasi. Secara garis besar, berbagai parameter yang dipergunakan untuk melihat kinerja pelayanan publik.

Dalam melihat persoalan kinerja pelayanan publik, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya secara timbal balik, terutama pengaruh interaksi lingkungan yang dapat memengaruhi cara pandang birokrasi terhadap publik, demikian pula sebaliknya yang menurut **Hatry (1989)**,

dalam Yudoyono 2001:159), dalam bukunya pemberdayaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, "Penilaian kinerja bagi pemerintah berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efesiensi pelayanan, motivasi para birokrat pelaksana, memonitor para kontraktor, melakukan penyesuaian bujet, mendorong pemerintah agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan menuntun perbaikan dalam memberikan pelayanan publik.

Selanjutnya menurut (**Armstrong dan Baron, 1998:15**), dalam bukunya Manajemen Kinerja, dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berarti kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kemudian **Melayu S.P Hasibuan (2001 : 69)** pengembangan kinerja adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai atau karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis melaksanakan pekerjaan karyawan.

Selanjutnya kinerja pegawai dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang telah dilakukan dengan penggunaan waktu yang dipakai serta jabatan yang dipangku oleh pegawai dari tingkat keahlian, serta latar belakang pendidikan.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh **Muchdarsyah Sinungan (1995 : 95)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya yang meliputi :

- a. Kuantitas
- b. Tingkat Keahlian
- c. Latar Belakang
- d. Struktur Pekerjaan

Sejalan dengan pendapat di atas, bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan kantor, tergantung dari kemampuan manusianya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu tercermin dari hasil dan tingkat keterampilan yang dimilikinya.

Dan penjelasan yang terkandung dalam batasan yang dikemukakan di atas, dapat pula dikatakan kinerja pegawai di setiap instansi atau organisasi adalah ditentukan oleh tingkatan atau kemampuan dalam pelaksana pekerjaan tersebut. Jadi setiap pekerjaan dapat dikatakan efektif adalah ditentukan oleh pencapaian sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan yang dimiliki. Disamping itu juga ditentukan oleh tingkat semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan di dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, dalam melaksanakan tugas semaksimal mungkin, sangat perlu untuk memfungsikan pegawai yang ada serta memfungsikan yang baik.

Untuk menciptakan sistem kerja yang baik, dan menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan tata kerja dan berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

M. Manulang (1996 : 108) ada dua aspek memanfaatkan pegawai yakni yang mempekerjakan pegawai yang memberi manfaat bagi perusahaan dan tidak bermanfaat. Selanjutnya **M. Manulang (1996 : 106)** mengemukakan kinerja pegawai atau produktivitas kinerja dapat dilihat melalui :

- a. Kualitas hasil pekerjaan
- b. Penyesuaian diri
- c. Kehadiran
- d. Pengetahuan serba guna

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, berarti menuntut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi, di samping itu etos kerja dan disiplin dari pegawai sangat dituntut peningkatannya, sehingga waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan, bisa berjalan secara efektif.

II.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empiris (**Sugiyono, 2007 : 70**)

Berdasarkan paparan yang dikemukakan sebelumnya maka penulis mengambil hipotesis yaitu :

Diduga Kurang Maksimalnya Pencapaian Target Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Dikarenakan :

UPTD pasar kurang memaksimalkan target retribusi yang ada di instansi tersebut seperti, faktor kemampuan, faktor motivasi, dukungan, keberadaan pekerjaan, hubungan organisasi.

II.6 Konsep operasional

Dalam konsep operasional ini penulis memberikan batasan dari beberapa istilah yang bertujuan untuk memudahkan kesalah pahaman terhadap istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini. Untuk memudahkan dalam menganalisa penulis akan mengoprasionalkan konsep-konsep yang dikemukakan pada konsep teori.

1. Pelaksanaan Fungsi merupakan manfaat sesuatu hal untuk memberikan sumbangan usaha-usaha secara maksimal agar diperoleh hasil secara keseluruhan sebagaimana yang telah ditetapkan. Sedangkan fungsi disini adalah pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai UPTD Pasar Simpang Baru dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dari sektor retribusi Pasar.
2. Retribusi Pasar adalah pungutan biaya yang dikenakan kepada setiap pedagang yang telah menggunakan jasa pemerintah daerah seperti toko, ruko, dan los pasar.
3. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) merupakan suatu badan perpanjangan tangan dari Dinas yang tugas pokoknya adalah

membantu Dinas dalam rangka melaksanakan tugas disuatu daerah tertentu sebagai mana yang telah ditetapkan. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru merupakan suatu unit kerja yang bertujuan memberikan pendapatan untuk Daerah Kota Pekanbaru melalui Pemungutan Retribusi yang dilakukan terhadap masyarakat yang menempati kios, los dan pedagang kaki lima yang ada di Kota Pekanbaru, sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008 Tentang Retribusi Pelayanan Pasar.

II.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang menjadi objek penelitian ini diambil berdasarkan teori yang dikemukakan oleh pendapat Keith Davis, (1964;484) adalah :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan
4. Keberadaan pekerjaan
5. Hubungan organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Tipe Penelitian

Untuk memperoleh data yang relevan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian survey deskriptif, yaitu suatu penelitian dimana penulis menetapkan sejumlah atau beberapa sampel dari suatu populasi dengan memprioritaskan kegunaan alat bantu atau teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Setelah data tersebut telah berhasil dikumpulkan untuk selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis untuk menjawab tujuan penelitian atau untuk memecahkan permasalahan yang diteliti yaitu seputar Pelaksanaan Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

III.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru.

Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan lamanya.

III.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua

pada populasi , misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (**Sugiono:2007**)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru yang berjumlah 7 orang dengan perincian Kepala UPTD Pasar Simpang Baru 1 orang, Kepala Urusan Tata Usaha 2 orang, Urusan Keamanan dan Ketertiban 2 orang, Urusan Kebersihan 1 orang, dan Petugas Pemungut Retribusi 1 orang. Sedangkan Kepala Dinas Pasar Kota Pekanbaru penulis jadikan *key informan*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.1 : Jumlah populasi dan sampel pada UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru

No	Sub Populasi	Jumlah		Persentase
		Populasi	Sampel	
1	Kepala UPTD Pasar Simpang Baru	1	1	100%
2	Kepala Urusan Tata Usaha	1	1	100%
3	Urusan Keamanan dan Ketertiban	2	2	100%
4	Urusan Kebersihan	2	2	100%
5	Urusan Pemungutan retribusi	1	1	100%
	Jumlah	7	7	100%

Sumber : Data Kantor UPTD pasar simpang baru 2009

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah, untuk pegawai UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru yang berjumlah 7 orang dilakukan secara sensus, dimana semua populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasi relatif sedikit maka penulis menggunakan

sampel dari jumlah populasi tersebut. dan semua populasi mempunyai ruang dan jam kerja yang jelas sehingga diharapkan akan dapat mempermudah penelitian.

III.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini antara lain berupa:

- a. Data Primer, merupakan data pokok dalam penelitian ini yang diperoleh langsung dari responden. Kebijakan Pelaksanaan Retribusi pasar yaitu data yang berhubungan dengan indikator penelitian dari hasil angket/kuesioner dan wawancara pada waktu melakukan kegiatan penelitian.
- b. Data Skunder yaitu data yang diperoleh melalui instansi-instansi pemerintah yang terkait erat dengan penelitian ini. Data tersebut berfungsi untuk mempermudah penelitian antara lain data :
 1. Setruktur UPTD.
 2. Data skunder lainnya yang dianggap perlu dan berguna bagi penelitian ini

III.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner

yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan beserta alternatif jawaban yang diberikan kepada responden dan responden menjawab pertanyaan tersebut sesuai

dengan keadaan yang ada didasarkan pada indikator variabel penelitian. Dalam hal ini penulis membuat beberapa pertanyaan yang penulis tujukan kepada para pegawai UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru yang ada pada pasar tersebut.

b. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab langsung kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah penelitian, dengan menggunakan pedoman daftar pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu.

III.6 Analisa Data

Sesuai dengan sifat penelitian ini yaitu deskriptif, maka analisa datanya menggunakan deskriptif kualitatif. Setelah data-data segala bahan-bahan yang dibutuhkan terkumpul, penulis memisahkan dan mengelompokan menurut jenisnya dan disajikan dalam bentuk tabel yang telah disesuaikan dengan daftar pertanyaan yang ada hubungannya dengan penelitian sehingga dapat diteliti berdasarkan teori-teori yang telah diperoleh dari studi kepustakaan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASAI PENELITIAN

IV.1 Sejarah Singkat Kota Pekanbaru

Nama pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama "Senapelan" yang pada saat itu dipimpin oleh seorang kepala suku disebut Batin. Daerah yang mula nya sebagai ladang, lambat laun menjadi perkampungan. Kemudian perkampungan senapelan berpindah ketempat permukiman baru yang kemudian yang disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak ditepi muara sungai Siak.

Nama payung sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan nama Senapelan. Perkeembangan senapelan berhubungan erat dengan perkembangan kerajaan siak Sri indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetapkan disenapelan, beliau membangun istana nya di kampung bukit berdekatan dengan perkampungan senapelan. Diperkirakan istana tersebut terletak disekitar masjid raya sekarang. Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah mempunyai inisiatif untuk membuat pekan disenapelan, tetapi tidak berkembang. Usaha yang terintis tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya Raja Mudan Muhamad Ali di tempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang.

Selanjutnya pada hari Selasa tanggal 21 Rajab 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan musyawarah datuk-datuk 4 suku (pesisir, limah puluh, tanah datar dan kampar), negeri senapelan diganti namanya menjadi

“PekanBaharu” selanjutnya diperingati sebagai hari lahir kota Pekanbaru. Mulai saat itu sebutan senapelan sudah ditinggalkan dan mulai populer sebutan “PEKANBAHARU”, yang dalam bahasa sehari-hari PEKANBARU.

Perkembangan selanjutnya tentang pemerintahan di kota Pekanbaru slalu mengalami perubahan, antara lain sebagai berikut :

1. SK kerajaan *besluit van her inlanche zelf bestuur van siak* No. 1 tanggal 19 oktober 1999, Pekanbaru merupakan bagian dari kerajaan siak yang disebut district.
2. Tahun 1931 Pekanbaru masuk dalam wilayah kampar kiri yang dikepalai oleh seorang *controleur* yang berkedudukan dipekanbaru.
3. Ketetapan gubernur sumatra dimedan pada tanggal 17 mei 1946 No. 103 yang menyatakan pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut dengan *haminte* atau kota B.
4. UU no 22 tahun 1948 yang menyatakan bahwa kabupaten pakanbaru diganti dengan kabupaten kampar sedangkan pekanbaru diberi status koota kecil.
5. UU No. 8 tahun 1956 menyempurnakan kota pekanbaru sebagai kota kecil.
6. UU No. 1 tahun 1957 menyatakan bahwa status kota pekanbaru menjadi kota praja.
7. Kepmendagri No. Desember 52/1/44-45 tanggal 20 januari 1959 menyatakan bahwa kota pekanbaru menjadi ibu kota propinsi riau.

8. UU No. 18 tahun 1965 menyatakan bahwa kota pekanbaru resmi memakai sebutan kota madya.

9. UU No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah sebutan kota madya berubah menjadi kota.

Dilihat dari letaknya kota pekanbaru terletak pada posisi $0^{\circ} 25' - 0^{\circ} 45'$ LU dan $101^{\circ} 14' - 101^{\circ} 34'$ BT dengan batas sebagai berikut:

1. sebelah utara berbatasan dengan kabupaten bengkalis.
2. sebelah selatan dengan kabupaten kampar.
3. sebelah barat dengan kabupaten kampar
4. sebelah timur dengan kabupaten bengkalis

Secara administrasi pemerintah, kota pekanbaru terbagi dalam 12 kecamatan dengan luas wilayah 632,26 Km². Dan terdapat jumlah pasar yang ada di Kota Pekanbaru yang diatur dalam Perda Nomor 08 Tahun 2008 terdiri dari:

1. Pasar Sukaramai
2. Pasar Senapelan
3. Pasar Sukajadi
4. Pasar Labuh Baru
5. Pasar Sail
6. Pasar Limapuluh
7. Pasar Rumbai
8. Pasar Simpang baru
9. Pasar Bawah

IV.2 Sejarah Singkat UPTD Simpang Baru

Sebagaimana yang telah diketahui bersama bahwa kota pekanbaru merupakan Ibu kota dari provinsi Riau. Sebagai Ibu Kota Provinsi sudah tentu pembangunan harus digalakkan agar tujuan dari ekonomi daerah dapat terwujud sesuai dengan yang dicita-citakan oleh kita bersama. Disamping itu semangkin meningkatnya pembangunan di Kota Pekanbaru maka hendaknya diiringan dengan pembangunan fasilitas-fasilitas umum seperti Jalan, Jembatan, rumah sakit, sarana pendidikan, sarana hiburan, pasar dan lain sebagainya.

Semangkin meningkatnya perkembangan kota pekanbaru maka hendaknya untuk perkembangan pasar harus ditingkatkan pula agar masyarakat dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari berbelanja dipasar .

Seiring hal tersebut maka pemerintah Kota Pekanbaru mendirikan Dinas Pasar Kota Pekanbaru pada November 1983 dengan tujuan untuk mengatur pasar yang ada di Kota Pekanbaru agar lebih terarah. Dengan berdirinya Dinas Pasar Tersebut maka pada tahun yang sama untuk di Kecamatan berdiri pula Unit Pelaksana Teknis Dinas yang bertugas sebagai pembantu atau perpanjangan tangan Dinas Pasar sesuai dengan tugasnya.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru merupakan suatu unit kerja yang bertujuan memberikan pendapatan untuk Daerah Kota Pekanbaru melalui penagihan yang dilakukan terhadap masyarakat yang menempati kios, los dan pedagang kaki lima yang ada di Kota Pekanbaru sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2008

dalam pelaksanaan tugas kesehariannya Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru.

Dalam Perda Nomor 08 Tahun 2008 tentang retribusi pasar dipaparkan mengenai Visi dan Misi dari Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru. Adapun Visi dari UPTD adalah terwujudnya pasar sebagai pusat perbelanjaan dan pelayanan menuju masyarakat yang berbudaya. Sedangkan Misinya adalah sebaga berikut :

1. Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana perbelanjaan yang bersih, tertib dan aman.
2. Terciptanya iklim usaha yang kondusif.
3. Meningkatnya suatu sumberdaya manusia dibidang pelayanan.
4. Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah untuk menciptakan output dan input yang seimbang.

Pasar simpang baru kota pekanbaru atau yang disebut juga dengan nama pasar Simpang Baru yang berada di Kecamatan Tampan pada awalnya merupakan pasar yang berdiri karena adanya desakan dari warga jalan simpang baru yang mana pedagang tersebut untuk melakukan transaksi atau jual beli masih dilakukan dipinggiran jalan tepatnya dipinggir jalan simpang baru. Maka hal tersebut sangat mengganggu pengguna jalan yang ingin melintasi jalan tersebut. Karena dianggap mengganggu ketertiban umum dan melanggar peraturan Daerah maka pemerintah Kota Pekanbaru beserta jajarannya berinisiatif untuk mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi.

Oleh sebab itu maka Pemerintahan Kota Pekanbaru serta Dinas Pasar menanggapi hal tersebut dengan mendirikan Unit Pelaksa Teknis Dinas Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Maka pada tahun

2003 pasar simpang baru didirikan oleh Pemerintahan Kota Pekanbaru. Dengan demikian maka pedagang yang berada dipasar simpang baru yang selama ini bertransaksi dipinggiran jalan, secara keseluruhan dipindahkan kepasar Simpang Baru agar tidak mengganggu ketertiban umum.

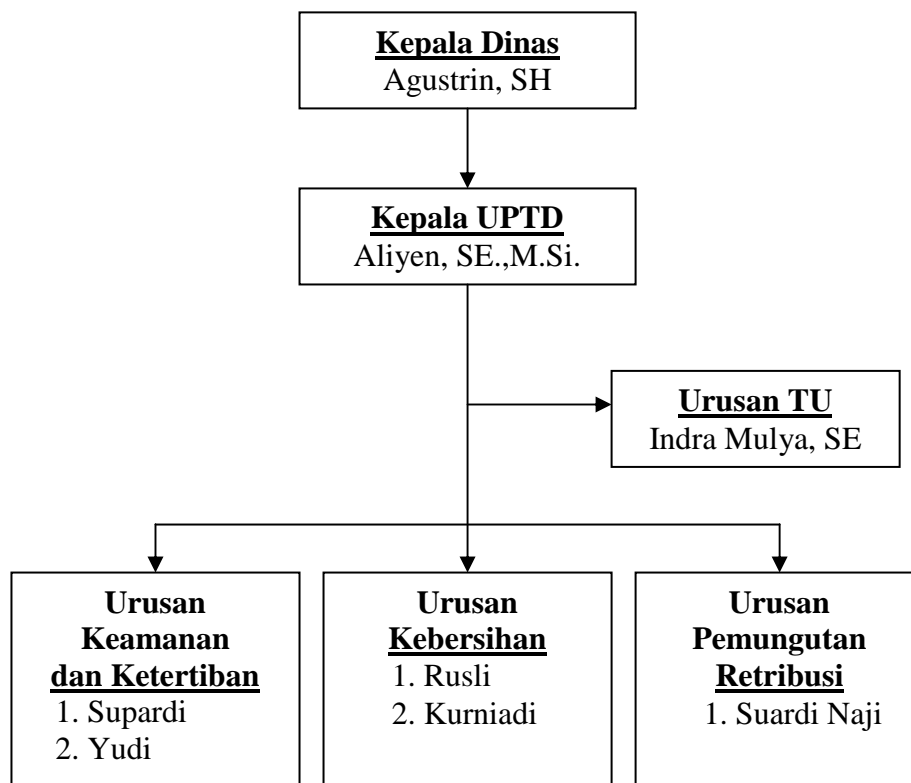
IV.3 Struktur Organisasi UPTD Pasar Simpang Baru

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 07 Tahun 2006 tentang susunan organisasi dan tata kerja UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru, maka struktur organisasi terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Kepala UPTD
3. Urusan Tata Usaha
4. Urusan Keamanan dan Ketertiban
5. Urusan Kebersihan
6. Urusan Pemungutan Retribusi

Untuk mengetahui dengan jelas bagan susunan organisasi UPTD Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dapat dilihat di bawah ini :

Gambar IV.3 Struktur Organisasi Tata Kerja UPTD Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru



Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru 2009

IV.4 Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai UPTD Pasar Simpang Baru

Gambar uraian tugas pegawai UPTD pasar simpang baru kota pekanbaru sebagaimana tercantum dalam peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 07 tahun 2008 merupakan uraian tugas yang tak terpisahkan dari kegiatan pegawai yang mana hal tersebut merupakan panduan dari pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya mengenai uraian tugas tersebut dapat dilihat pada uraian sebagai berikut :

IV.4.1 Kepala Dinas Pasar Kota Pekanbaru

Kepala Dinas Pasar Kota Pekanbaru mempunyai tugas memimpin kegiatan Dinas, baik administratif maupun operasional mengkoordinasikan, membina, dan merumuskan pengelolaan Kota Usaha, Sub Dinas Program, Sub Dinas perencanaan dan penelitian, Sub Dinas Ketertiban dan Kebersihan, Sub Dinas Retribusi dan Kepala UPTD. Sedangkan fungsi dari Kepala Dinas Pasar adalah :

- a. Menyelenggarakan pelaksanaan dan bimbingan usaha kegiatan tugas dalam bidang teknis dan administrasi didalam lingkungan Daerah Kota Pekanbaru
- b. Menjabarkan kebijaksanaan Kepala Daerah untuk memperlancar pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan pasar
- c. Merencanakan, mempersiapkan dan melaksanakan program Dinas Pasar sesuai dengan pedoman/petunjuk yang berlaku
- d. Memberikan bimbingan serta pembinaan terhadap usaha-usaha kearah peningkatan dan pengembangan sarana dan mutu pasar
- e. Memberikan bimbingan dalam usaha dalam mendirikan sreta penyediaan peralatan dan sarana pasar
- f. Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja daerah dan bertanggung jawab atas penggunaannya
- g. Menyiapkan laporan kepala daerah dibidang Dinas pasar kepada Gubernur kepala daerah kota pekanbaru

IV.4.2 Kepala UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru

Kepala UPTD pasar simpang baru merupakan unsur pelaksana yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Kepala Dinas pasar dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas pasar dalam menyelenggarakan pengolahan pasar simpang baru Kota pekanbaru. Adapun Fungsi dari kepala UPTD pasar simpang baru Kota pekanbaru adalah :

- a. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan tugas pungutan retribusi pasar yang berada dibawah wewenangnya, dengan memberikan petunjuk-petunjuk teknis pemungutan secara tepat dan efektif serta

- bimbingan kepada juruh tagih sehingga sasaran yang diharapkan dapat tercapai.
- b. Untuk perbaikan dan pengembangan pengolahan pasar, kepada UPTD pasar, mengajukan usul rencana maupun sasaran kepada kepala Dinas pasar.
- c. Membuat laporan periodik tentang pemasukan keuangan daerah dari sektor pasar yang dipimpinnya.
- d. bertanggung jawab atas kelancaran pemasukan keuangan daerah dari sektor pasar yang dipertanggung jawabkan kepadanya.
- e. Bertanggung jawab atas keamanan, ketertiban, dan kebersihan/keindahan pasar yang berada dibawahnya.

IV.4.3 Urusan Tata Usaha

Adapun tugas dari Kepala Urusan Tata Usaha pasar simpang baru adalah membantu Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas dibidang tugasnya serta mengelola administrasi kepengurusan Unit Pelaksana Teknis Dinas pasar simpang baru baik yang menyangkut administrasi pemasukan maupun administrasi lainnya. Sedangkan fungsi dari Urusan Tata Usaha tersebut adalah :

- a. Merumuskan rencana dan program kerja tahunan bagian tata usaha
- b. Merumuskan pedoman dan petunjuk terlaksana administrasi umum/perlengkapan, inventarisasi, kepegawaian serta keuangan.
- c. Membina dan merumuskan anggaran penerimaan retribusi.
- d. Mengatur pelaksanaan rapat UPTD
- e. Merumuskan laporan tahunan ketata usahaan.

IV.4.4 Urusan Keamanan dan ketertiban

Urusan keamanan dan ketertiban pasar simpang baru mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan analisis laporan-laporan dan peristiwa-peristiwa yang menyangkut dengan keamanan, ketentraman, dan ketertiban pasar. Sedangkan fungsinya adalah :

- a. Merumuskan dan melaksanakan pengumpulan serta menganalisis laporan-laporan dan peristiwa-peristiwa yang menyangkut dengan keamanan dan ketertiban pasar.

- b. Merumuskan dan melaksanakan rancangan penggunaan, mengatur serta melakukan pembinaan petugas ketertiban pasar.
- c. Merumuskan dan melaksanakan penyelesaian serta perselisihan yang terjadi dalam lingkungan pasar.
- d. Merumuskan dan melaksanakan koordinasi dengan pihak keamanan didalam lingkungan pasar.
- e. Merumuskan melaksanakan pengendalian, pengawasan dan pembinaan terhadap semua upaya kegiatan dibidang tugasnya.
- f. Merumuskan dan melaksanakan penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya dengan cara mempersiapkan bahan yang akan dilaporkan, masalah yang dihadapi dan langkah kebijaksanaan yang diambil guna pemecahan masalah.

IV.4.5 Urusan Kebersihan

Urusan kebersihan pasar simpang baru mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan pemeliharaan kebersihan didalam lingkungan pasar.

Adapun fungsinya adalah :

- a. Merumuskan dan melaksanakan pengawasan, pemeliharaan serta melaksanakan kebersihan dilingkungan pasar.
- b. Merumuskan dan melaksanakan pengawasan, pemeliharaan kebersihan dan penghijauan pertamanan lingkungan pasar.
- c. Merumuskan dan melaksanakan rencana penggunaan serta penngaturan petugas pelaksana kebersihan dan peralatan kebersihan didalam lingkungan pasar.
- d. Merumuskan dan melaksanakan peningkatan usaha-usaha kearah yang dapat memantapkan kegiatan dibidang tugasnya.
- e. Merumuskan dan melaksanakan penyusunann laporan kegiatan dibidang tugasnya dengan cara mempersiapkan bahan yang akan dilaporkan. Masalah yang dihadapi dan langkah kebijaksanaan yang diambil guna pemecahann masalah.

IV.4.6 Urusan Pemungutan Retribusi

Urusan pemungutan retribusi mempunyai tugas mengkoordinir, membina, dan merumuskan pengelolaan retribusi pasar berdasarkan kebijakan yang digariskan oleh Kepala UPTD Pasar. Adapun fungsinya adalah :

- a. Mengordinasikan, membina dan merumuskan penyajian data wajib retribusi pengelolaan pasar dan membuat peta lokasi dengan pegawai UPTD yang terkait.
- b. Mengordinasikan, membina dan merumuskan penyelenggaraan serta pengaturan pemungutan retribusi pengelolaan pasar.
- c. Mengordinasikan, membina dan merumuskan kegiatan monitoring dan evaluasi pelaksanaan penerimaan retribusi pasar.
- d. Mengordinasikan, membina dan merumuskan pengaturan personil dan penempatan petugas pemungut retribusi pengelolaan pasar.
- e. Mengordinasikan, membina dan merumuskan penyiapan buku registrasai data pedagang dan buku registrasi pasar yang ada didalam lingkungan pasar.
- f. Mengordinasikan, membina dan merumuskan penyusunan laporan hasil yang dicapai dalam pealaksanaan tugasnya.
- g. Mengordinasikan, membina dan merumuskan serta memberikan petunjuk teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan.

IV.5 Sarana dan Prasarana Kantor UPTD pasar simpang baru

Sarana dan prasarana sangat diperlukan bagi pegawai untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai. Untuk melihat sarana dan prasarana yang ada di kantor UPTD pasar simpang baru Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1 : Keadaan Sarana Organisasi UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru

No	Sarana	Jumlah	Kondisi
1	2	3	4
1	Filling Kabinet	1	Baik
2	Kipas Angin	2	Baik
3	Kursi Plastik	8	Baik
4	Kursi Putar	2	Baik
5	Kursi Tamu	1	Kurang Baik
6	Lemari Kayu	1	Kurang Baik
7	Meja Tulis	2	Baik
8	Meja 1/2 Biro	2	Baik
9	Mikropon	1	Kurang Baik
10	Televisi	1	Cukup Baik

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa sarana yang ada pada UPTD Pasar simpang baru dalam kondisi baik dan layak pakai, tetapi

sebahagian ada juga dalam kondisi kurang baik. Dengan demikian diharapkan dengan kelengkapan sarana kantor yang ada dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada para pedagang dan juga diharapkan kepada pegawai untuk dapat menjaga pemakaian sarana yang mudah rusak selain itu pemerintah daerah melalui Dinas pasar mengambil kebijakan untuk menambah sarana yang banyak belum terlengkapi seperti berupa komputer.

Prasarana merupakan pendukung dari pelaksanaan setiap kegiatan/aktivitas organisasi yang berupa bangunan fisik, dimana didalamnya selain terdiri dari orang-orang yang bekerja juga telah dilengkapi sarana atau peralatan sebagai penunjang pelaksanaan tugas tersebut.

Dalam pelaksanaan kegiatan rutin kantor UPTD pasar simpang baru ada beberapa bangunan lainnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.2 : Keadaan Prasarana pada UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru

No	Prasarana	Jumlah Unit	Keadaan
1	2	3	4
1	Gedung Utama Kantor	1	Cukup Baik
2	Ruang Kerja	2	Cukup Baik
3	Mobil Keliling	1	Cukup Baik
4	WC	2	Cukup Baik

Sumber : Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara umum prasarana yang ada pada UPTD Pasar simpang baru kurang memadai, dengan demikian diharapkan kepada pegawai agar dapat memanfaatkan prasarana tersebut deengan sebaik-baiknya walaupun seadanya dalam rangka melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat dan pedagang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Identitas Responden

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target retribusi pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yang terdiri dari seluruh aparatur pegawai unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD) pasar simpang baru dengan jumlah sampel 7 orang responden yang terdiri dari Kepala UPTD, Urusan Keamanan dan Ketertiban, Urusan Kebersihan, Urusan Pemungutan Retribusi. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu teknik analisa yang berusaha memberikan gambaran secara umum mengenai variabel yang diteliti.

Adapun dasar pertimbangan pihak diatas tersebut sebagai responden adalah karena kesemua unsur diatas dianggap mewakili mengetahui tentang permasalahan yang akan diteliti. Identitasa responden disajikan pada tabel-tabel berikut menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya mengenai identitas responden maka penulis akan menguraikan sebagai berikut :

V.1.1 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan data responden yang ditinjau dari jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Data ini dibuat untuk melihat perbandingan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel V.1 : Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	7	100
2	Perempuan	-	-
	JUMLAH	7	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2009

Jika dilihat dari tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 7 orang dengan persentase 100%, sedangkan jumlah responden perempuan tidak ada.

V.1.2 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selanjutnya penulis akan menyajikan data tingkat pendidikan responden pada tabel 5.2 dibawah ini :

Tabel V.2 Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	SMP	1	14,28
2	SLTA atau Setingkat	4	57,14
3	Sarjana Mudah (D3)	-	-
4	Pasca Sarjana	2	28,58
	JUMLAH	7	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Untuk pendidikan responden terlihat bahwa tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%, tingkat pendidikan pasca sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 28,58%, sedangkan tingkat

pendidikan sarjana muda (D3) tidak ada. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SLTA atau setingkat.

V.1.3 Keadaan Responden Berdasarkan Umur

Keadaan yang dimaksud adalah keadaan umur aparat pegawai UPTD simpang baru kec. Tampan kota pekanbaru sebagai responden dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah data tentang kategori responden yang ditinjau dari tingkat umur. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel V.3 : Keadaan Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	21-30	2	28,58
2	31-40	1	14,28
3	Diatas 40	4	57,14
	JUMLAH	7	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang sberumurr 21-30 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 28,58%, responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 14,28%, responden yang berumur diatas 40 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 57,14%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat umur responden yang paling banyak adalah berkisar antara diatas 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang responden.

V.1.4 Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini merupakan data responden dilihat dari masa kerja, untuk lebihnya dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel V.4 : Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	3	42,86
2	5-10 Tahun	-	-
3	>10 Tahun	4	57,14
	JUMLAH	7	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Pada tabel diatas terlihat bahwa dari 7 pegawai ternyata terdapat 4 orang yang mempunyai masa kerja >10 Tahun dengan persentase 57,14%, sebanyak 3 orang yang mempunyai masa kerja <5 Tahun dengan persentase 42,86%, sedangkan masa kerja 5-10 Tahun tidak ada. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja >10 Tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%.

V.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target retribusi pasar pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Adapun fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target retribusi pasar pada unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru.

Adapun indikator dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan
4. Keberadaan Pekerjaan

5. Hubungan Organisasi

Setelah penulis melakukan serangkaian kegiatan penelitian dan menyebarkan sejumlah data pertanyaan berupa kuesioner dan wawancara, maka dibawah ini akan penulis jelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target retribusi yang juga merupakan indikator dari penelitian adalah sebagai berikut :

V.2.1 Kemampuan

Kemampuan disini maksudnya adalah kemampuan pegawai, kemampuan pegawai dapat diukur dengan tingkat pendidikannya, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, komunikasi, pengalaman kerja, ketelitian dalam pemungutan retribusi ini merupakan faktor produksi insan yang secara langsung menjalankan kegiatan produksi. Faktor produksi tenaga kerja, terkandung unsur fisik, pikiran, serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang ada dikantor UPTD pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru. Oleh karena itu, pegawai dapat dikelompokkan berdasarkan kualitas (kemampuan atau keahlian) dan berdasarkan sifat kerjanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang kemampuan pegawai UPTD pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.5 : Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	71,44%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	14,28%
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,44%, responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang dengan persentase 14,28%.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E,M.Si “Pada Dinas pasar umum dan Pada UPTD Pasar Simpang Baru khususnya penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pegawai dimana dapat dilihat pada UPTD Pasar Simpang Baru yang memiliki latar belakang Stara-2(S-2) menjadi kepala UPTD sedangkan yang S-1 menjadi setaf dan sebagai petugas pemungutan Retribusi pasar”

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terhadap pegawai dapat dikatagorikan baik. Hal ini terlihat bahwasannya dari 5 responden atau 71,44% menyatakan setuju. Dari jumlah yang responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.6. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di UPTD Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

No	Pendidikan Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	SMP	1	14,28
2	SLTA atau Setingkat	4	57,14
3	Sarjana Mudah (D3)	-	-
4	Pasca Sarjana	2	28,58
	JUMLAH	7	100

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru 2009

Dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pendidikan memiliki peran yang sangat penting didalamnya. Dimana dengan pendidikan yang dimiliki pegawai menjadi lebih memahami masalah-masalah yang berkembang di tempat kerjanya. Biasanya tingkat pendidikan dapat menjadi tolak ukur dalam penempatan kerjanya. Hal ini dapat dilihat pada tabel dari hasil penyebaran angket terhadap 7 responden mengenai pendidikan, pengaruh tingginya pendidikan terhadap kinerja pegawai serta kualitas pendidikan yang dapat bersaing dengan pegawai yang lain.

Tabel V.7 : Tanggapan Responden Tentang Pelatihan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14,28%
2	Setuju	5	71,44%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	14,28
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden tentang pelatihan dari tabel diatas bahwa sebanyak 5 orang responden atau 71,44% menyatakan setuju, 1 orang responden atau 14,28% menyatakan sangat setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju, 1 orang responden atau 14,28% menyatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen, S.E, M.Si “ bahwa pelatihan sangat membantu petugas pemungutan dalam melaksanakan pemungutan Retribusi pasar, sehingga sudah seharusnya pegawai Dinas Pasar mendapatkan pelatihan secara kontinu”.

Dari data diatas dapat dilihat pelatihan yang dilakukan pegawai di UPTD tergolong baik dengan jumlah responden sebanyak 5 orang atau 71,44%.

Tabel V.8 Keadaan Responden Berdasarkan Pelatihan yang pernah diikuti di UPTD Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

No	Pelatihan yang Pernah Diikuti	Jumlah
1	Kursus Komputer	3
2	Kursus Kearsipan	3
3	Kursus Pengolahan keuangan daerah dan retribusi daerah	3
4	Penyidik pajak dan Retribusi Daerah	5
5	Penyidik PPNS	2
6	Juru sita pajak daerah dan retribusi daerah	2
7	Kursus manajemen kegiatan (KMK)	3
8	Workshop peningkatan PAD	5
10	Pelatihan nasional keuangan dan perpajakan	3
10	Pelatihan sistem prosedur dan mekanisme kerja bendaharawan penerimaan/pengeluaran atau pemegang kas SKRD	5
11	Diklat pimpinan tingkat II dan III	3

Sumber : Dinas Pasar Kota Pekanbaru. 2009

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti pegawai dapat menambah pengalaman dan pengetahuan pegawai namun beberapa pelatihan yang diikuti pegawai dinas pasar khususnya pegawai UPTD hanya beberapa pelatihan yang benar-bener mengarah kepada tugas pegawai UPTD itu sendiri, untuk itu pelatihan yang berkenaan mengenai tugas pegawai harus lebih sering diadakan oleh dinas pasar itu sendiri sehingga hasil dari pelatihan dapat diterapkan dilapangan oleh pegawai khususnya juru pungut.

Tabel V.9 : Tnggapan Responden Tentang Komunikasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	57,14%
2	Setuju	2	28,58%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden tentang komunikasi dari tabel diatas bahwa sebanyak 4 orang responden atau 57,14% menyatakan sangat setuju, 2 orang responden atau 28,58% menyatakan setuju, 1 orang responden atau 14,28% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada satupun yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara yang dilakukan menurut Bapak Indra Mulya,S.E “komunikasi dilakukan untuk mengsinkronkan antara UPTD dan Dinas Pasar selain itu komunikasi yang dibangun antar pegawai membantu pelaksanaan pemungutan retribusi secara maksimal”.

Dari tabel diatas tergambar komunikasi pegawai tergolong alternatif sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 4 orang atau 57,14%

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Tentang Pengalaman

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	42,86%
2	Setuju	3	42,86%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	1	14,28%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan dari tabel 5.8 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan pengalaman pegawai di UPTD dengan alternatif sangat setuju

sebanyak 3 orang atau 42,86%, alternatif setuju sebanyak 3 oarang atau 42,86%, alternatif tidak setuju 1 oarang atau 14,28%, sedangkan tidak ada seorang pun responnden dalam alternatif kurang setuju dan alternatif sangat tidak setuju.

Berdasarkan wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E,M.Si “Masa kerja mempengaruhi pengalaman pegawai dalam melaksanakan pemungutan, untuk itu diperlukan suatu pelatihan yang menunjang UPTD Dinas Pasar dalam melaksanakan pemungutan ”.

Dari hasil diatas dilihat bahwa pengolahan data hasil pengalaman pegawai di UPTD adalah ada 2 alternatif yang pertama menyatakan sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 3 orang atau 42,86%, yang kedua alternatif setuju dengan jumlah responden 3 oarang atau 42,86%

Tabel V.11 : Keadaan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	3	42,86
2	5-10 Tahun	-	-
3	>10 Tahun	4	57,14
	JUMLAH	7	100

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Dari tabel diatas dapat dilihata Masa kerja Pegawai Dinas Pasar pada UPTD Pasar Simpang Baru menunjukkan pegawai yang bekerja termasuk pegawai yang telah lama bekerja pada dinas pasar, dengan pertimbangan masa kerja seorang pegawai sarat dengan pengalaman diberbagai tempat kerja sebelumnya pemangalaman yang didapat dapat diterapkan pada saat bekerja pada UPTD baik sebagai juru pungut atau sebagai staff lain.

Tabel V.12 : Tanggapan Responden Tentang Ketelitian

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	57,14%
2	Setuju	3	42,86%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%, responden yang menjawab setuju 3 orang dengan persentase 42,86%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “untuk menjamin ketelitian dalam pemungutan maka petugas pemungutan hanya dibebankan kepada satu orang saja”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa ketelitian pegawai di UPTD tergolong alternatif sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 4 orang atau 57,14%.

V.1.2 Motivasi

Motivasi disini adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan rangsangan-

rangsangan terhadap hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang motivasi pegawai UPTD pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Tentang Uang Insentif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	57,14%
2	Setuju	2	28,58%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab alternatif sangat setuju sebanyak 4 orang dengann persentase 57,14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 28,58%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan responden yang menjawab ttidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “ uang insetif diberikan kepada pegawai untuk menjaga semangat kerja pegawai dalam menjalankan pemungutan retribusi pasar sehingga, dengan demikian target akan lebih mudah dicapai dengan didukung semangat kerja pegawai”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa uang insentif dalam motivasi kerja pegawai tergolong alternatif sangat setuju dengan jumlah responden 4 orang dengan persentase 57,14%.

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Tentang Gaji

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	85,72%
2	Setuju	1	14,28%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan gaji pegawai UPTD dengan alternatif sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 85,72%, alternatif setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan yang menjawab alternatif kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada seorangpun.

Berdasarkan wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E.M.Si “ Gaji pegawai seharusnya didasarkan pada banyak sedikitnya pekerjaan yang pegawai laksanakan, namun hal ini tidak akan terjadi karena gaji yang bayarkan pada saat sekarang didasarkan pada tingkat dan golongan pegawai. Namun agar tidak berkecil hati pemerintah memberikan insentif kepada setiap pegawai untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari”

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa gaji pegawai UPTD adalah alternatif sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 85,72%

Tabel V.15 : Tanggapan Responden Tentang Pujian

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	28,58%
2	Setuju	4	57,14%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan pujian dengan alternatif sangatt setuju sebanyak 2 orang deangan persentase 28,58%, alternatif setuju sebanyak 4 orang dengann persentase 57,14%, alternatif kurang setuju sebanyak 1 oarang dengan persentase 14,28%, alternatif tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada seorangpun yang mengatakan.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Suardi Naji “Ucapan terima kasih yang diberikan kepada kita atas keberhasilan dan kesuksesan tarhadap suatu pekerjaan yang telah siap kita kerjakan akan mendobrak semanagt kita untuk berbuat yang terabaik dengan menjalankan tugas secara baik”.

Dari hasil diatas dilihat bahwa pujian dalam semangat bekerja adalah alternatif setuju dengan jumlah responden 4 orang dengan persentase 57,14%.

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Tentang Penghargaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14,28%
2	Setuju	5	71,44%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menyatakan alternatif sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, alternatif setuju 5 orang dengan persentase 71,44%, alternatif kurang setuju 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan yang menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen, S.E, M.Si “ Bahwa Dinas pasar memberikan beberapa jenis penghargaan salah satunya Penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang rajin dan masuk dalam setiap hari kerja akan diberikan penghargaan sebagai pegawai teladan”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa penghargaan (reward) tergolong dalam alternatif setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 71,44%.

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Tentang Kenaikan Pangkat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	2	28,57%
4	Tidak Setuju	5	71,43%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab alternatif kurang kurang setuju 2 orang dengan persentase 28,57%, alternatif tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,43%, sedangkan responden yang menjawab alternatif sangat setuju, setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “ Kenaikan pangkat di berikan kepada pegawai yang Prodiktif yang bekerja untuk instansin diamana pegawai berada, akan tetapai bagi yang tidak prodiktif akan susah naik pangkat hal ini dilakukan untuk memberikan motivasi pegawai lain untuk berprestasi dalm setiap tugas yang diemban”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa kenaikan pangkat tergolong dalam alternatif tidak setuju dengan jumlah responden 5 orang dengan persentase 71,43% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

V.2.3 Dukungan

Dukungan disini bisa dikatakan dengan motivasi kerja, bertolak dari kata motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan sekerja, saran fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jadi motivasi untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang dukungan terhadap pegawai UPTD pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel V.18 : Tanggapan Responden Tentang Hubungan Atasan Dengan Bawahan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	71,43%
2	Setuju	2	28,57%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel 5.15 di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan tentang hubungan atasan dan bawahan dengan alternatif sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,43%, alternatif setuju sebanyak 2 orang atau 28,57%, sedangkan untuk alternatif kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan penilaian.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “Hubungan baik antara Kepala dan staff sudah seharusnya dibina dengan baik, dengan adanya hubungan yang baik antara kepala dan staff tidak akan menimbulkan kesenjangan dalam suatu instansi Pemerintahan”.

Dari hasil diatas dilihat bahwa hubungan atasan dan bawahan adalah sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang atau 71,45%.

Tabel V.19 : Tanggapan Responden Tentang Hubungan yang Baik Dengan Pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	42,86%
2	Setuju	4	57,14%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan bahwa hubungan atasan dengan bawahan dengan alternatif sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, alternatif setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%, sedangkan tidak ada seorangpun responden dalam alternatif kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Rusli “Hubungan antar sesama pegawai perlu dijaga dengan baik untuk menciptakan rasa sama memiliki maka hubungan antar sesama pegawai harus dijaga sehingga sebagai pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik tanpa harus merasa terganggu”.

Dari hasil diatas dilihat bahwa hubungan atasan dengan bawahan antara pegawai yang ada di UPTD mengatakan setuju dengan jumlah responden sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%.

Tabel V.20 : Tanggapan Responden Tentang Sarana Fisik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	42,86%
2	Setuju	3	42,86%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, alternatif setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, alternatif

kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E,M.Si “Fasilitas kantor memadai tentu dapat mendukung setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa sarana fisik yang dimiliki oleh kantor UPTD tergolong alternatif setuju dengan jumlah responden 4 orang dengan persentase 57,14% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.21 : Keadaan Sarana Organisasi UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru

No	Sarana	Jumlah
1	2	3
1	Filling Kabinet	1
2	Kipas Angin	2
3	Kursi Plastik	8
4	Kursi Putar	2
5	Kursi Tamu	1
6	Lemari Kayu	1
7	Meja Tulis	2
8	Meja1/2 Biro	2
9	Mikropon	1
10	Televisi	1

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru Kota Pekanbaru 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat sarana pada Kantor UPTD pasar pada Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan, sarana yang terdapat pada kantor UPTD mayoritas semua dalam keadaan baik akan tetapi dari fasilitas yang tersedia tidak terdapat mesin ketik atau sejenisnya untuk itu rekap hasil pemungutan ditulis pada blangko yang telah disiapkan kemudian disetor kepada bendaharawan Dinas Pasar,

Tabel V.22 : Tanggapan Responden Tentang Jenis Pekerjaan dan Tantangan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	71,43%
2	Setuju	2	28,57%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden tentang jenis pekerjaan dan tantangan dari tabel diatas bahwa sebanyak 5 orang responden dengan persentase 71,43% menyatakan sangat setuju, 2 orang responden dengan persentase 28,57% menyatakan setuju, dan tidak ada seorangpun responden yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “Pekerjaan sebagai petugas pemungut merupakan pekerjaan yang menantang hal ini disebabkan petugas berhubungan langsung dengan pedagang, namun demikian lama kelamaan pegawai akan menemui kejenuhan untuk perlu adanya rotasi pegawai untuk menciptakan suasana baru dalm pekerjaan”.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jenis pekerjaan dan tantangan tergolong alternatif sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 oarang dengan persenntase 71,43%

Tabel V.23 : Tanggapan Responden Tentang Perda No 08 Tahun 2008 Tentang Pelaksanaan Pelayanan Retribusi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14,28%
2	Setuju	4	57,14%
3	Kurang Setuju	2	28,58%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, responden yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 28,58%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E,M.Si “Kurang berjalannya Perda ini dapat dilihat dari Realisasi target pada tahun sebelumnya, Ketidak tercapaian target disebabkan tidak pastinya pedagang yang berjualan khususnya pada Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan ini”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa pelaksanaan pelayanan retribusi tergolong dalam alternatif setuju dengan jumlah respnden sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14% dari jumlah responden yang dijadikan sampel

V.2.4 Keberadaan Pekerjaan

Pada dasarnya, manusia secara alami selalu akan bereaksi terhadap lingkungan sekitarnya. Lingkungan sekitar ini termasuk juga lingkungan kongkret maupun abstrak. Lingkungan kongkret adalah segala sesuatu yang dapat kita lihat, raba, ataupun kita dengar. Sedangkan lingkungan abstrak adalah segala sesuatu yang tidak langsung kita lihat, raba. Atau pun dengar tapi terungkap dalam sikap keseharian kita. Demikian pula kita beraksi sesuai dengan pendapat dari kawan-kawan kita dan penilaian yang kita

terima dari lingkungan sekitar kita, hal ini serupa juga terjadi pada saat kita bekerja, kita cenderung bereaksi terhadap harapan-harapan dari atasan kita pada saat bekerja, demikian pula bawahan dan anak buah yang kita pimpin bereaksi terhadap harapan dan pemikiran kita terhadap diri mereka sebagaimana kita bereaksi terhadap harapan dan pemikiran yang diajukan pada diri kita.

Untuk mengetahui tanggapan responden penelitian tentang keberadaan pekerjaan pegawai UPTD pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.24 : Tanggapan Responden Tentang Target Dalam Pemungutan Retribusi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	71,43%
2	Setuju	2	28,57%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,43%, responden yang menjawab setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 28,57%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Sedangkan dari hasil wawancara, menurut Bapak Indra Mulya,S.E “Pencapaian target merupakan tujuan dari realisasi, dimana dengan tercapainya target menunjukkan kemampuan UPTD dalam mengelola pasar sehingga target yang telah dibuat harus terealisasi dengan baik”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa target dalam pemungutan retribusi di UPTD simpang baru tergolong dalam alternatif sangat setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 71,43% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.25 : Target dan Realisasi Retribusi Pasar Simpang Baru Tahun Anggaran 2006 s/d 2009

No	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Persen
1	2006	10.224.000	5.485.000	56.99%
2	2007	9.576.000	10.984.350	114.67%
3	2008	29.752.000	25.967.500	86.70%
4	2009	29.752.000	23.879.000	79.60%

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat kemampuan UPTD pasar simpang baru dalam pemenuhan taget berjalan dengan baik, dari tahun 2006 sampai tahun 2009 hanya tahun 2006 pencapaian target belum tergolong baik. Akan tetapi kekurangan tahun 2006 di penuhi pada pemungutan tahun 2007 yang mencapai 114.67%

Tabel V.26 : Tanggapan Responden Tentang Target Tahun 2009 Belum Terlaksana Secara Optimal

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	28,57%
2	Setuju	2	28,57%
3	Kurang Setuju	3	42,86%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan target tahun 2009 belum terlaksana secara optimal dengan alternatif sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 28,58%, alternatif setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, alternatif

kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, sedangkan tidak ada seorangpun responden dalam alternatif tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E,M.Si “Target Retribusi Pasar Pada Pasar Simpang Baru sebesar Rp. 29.752.000,- sedangkan terealisasi sebesar Rp. 23.879.000,- atau 79,60% dimana terdapat sebesar Rp. 5.873.000,- target belum tercapai, dengan demikian target belum terlaksana secara optimal namun jika kita dilihat ini sudah cukup baik hampir mencapai 80% dari target yang telah ditetapkan”.

Dari hasil diatas dilihat bahwa pengolahan data hasil target tahun 2009 belum terlaksana secara optimal di UPTD ada 2 alternatif yang pertama menyatakan setuju dengan jumlah responden sebanyak 3 orang atau 42,86%, yang kedua alternatif kurang setuju dengan jumlah responden 3 orang atau 42,86%.

Tabel V.27 : Target dan Realisasi Retribusi Pasar Simpang Baru Tahun Anggaran 2006 s/d 2009

No	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Persen
1	2006	10.224.000	5.485.000	56.99%
2	2007	9.576.000	10.984.350	114.67%
3	2008	29.752.000	25.967.500	86.70%
4	2009	29.752.000	23.879.000	79.60%

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat target tahun 2009 Rp. 29.752.000 Realisasi Rp. 23.879.000 atau 79.60% masih terdapat sisa tunggakan sebesar 20.40% atau Rp. 5.873.000.

Tabel V.28 : Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Retribusi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	2	28,57%
3	Kurang Setuju	5	57,13%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden tentang pencapaian target retribusi dari tabel diatas bahwa sebanyak 2 orang responden dengan persentase 28,57% menyatakan setuju, 5 orang responden dengan persentase 71,43% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada seorangpun responden yang menyatakan sangat setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Supardi “Setiap pegawai yang terlibat dalam UPTD Pasar Simpang Baru bertanggung jawab terhadap pencapaian terget, namun yng paling bertannggung jawab disini adalah petugas pemungut retribusi sedangkan yang lain hanya sekedar membantu”.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pencapaian target retribusi tergolong alternatif kurang setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persenntase 71,43%.

Tabel V.29 : Target dan Realisasi Retribusi Pasar Simpang Baru Tahun Anggaran 2006 s/d 2009

No	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Persen
1	2006	10.224.000	5.485.000	56.99%
2	2007	9.576.000	10.984.350	114.67%
3	2008	29.752.000	25.967.500	86.70%
4	2009	29.752.000	23.879.000	79.60%

Sumber :UPTD Pasar Simpang Baru 2009

Dari tabel diatas Realisasi tertinggi tahun 2007 yaitu 114.67%, sedangkan pada tahun 2006, 2008, 2009, terget tidak tercapai. Namun tahun 2008 dan 2009 pencapai trget tergolong baik walaupun belum tercapai secara maksimal, akan tetapi tahun 2006 masih tergolong kurang baik hal ini disebabkan banyaknya pedagang yang tidak menetap sehingga berpengaruh terhadap realisasi dari target.

Tabel V.30 : Tanggapan Responden Tentang Lokasi Pasar yang Strategis

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	42,86%
2	Setuju	4	57,14%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, responden yang menjawab setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “Lokasi yang strategis sangat mempengaruhi Realisasi target dimana pasar yang lokasinya strategis akan menarik para pedagang untuk berdagang pada pasar tersebut, dengan semakin banyak pedagang maka pungutan Retribusi akan meningkat”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa lokasi pasar yang strategis tergolong dalam alternatif setuju dengan jumlah responden sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.31 : Tanggapan Responden Tentang Pedagang Yang Berpindah-Pindah Dapat Mempengaruhi Realisasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	28,58%
2	Setuju	4	57,14%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden tentang pedagang yang berpindah-pindah dapat mempengaruhi realisasi dari tabel diatas bahwa sebanyak 2 orang responden dengan persentase 28,58% menyatakan sangat setuju, 4 orang responden dengan persentase 57,14% menyatakan setuju, 1 orang responden dengan persentase 14,28% menyatakan kurang setuju, dan tidak ada seorang pun responden yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Suardi Naji “Pasar ini merupakan pasar swadaya masyarakat dimana pedagang datang dan pergi dan hanya sebagian saja yang menetap, dengan tidak menentunya para pedagang yang berjualan pada pasar ini berpengaruh juga terhadap Realisasi dari target yang telah ditetapkan”.

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pedagang yang berpindah-pindah dapat mempengaruhi realisasi tergolong alternatif setuju dengan jumlah responden sebanyak 4 orang dengan persentase 57,14%.

Tabel V.32 : Komposisi kios/los dan TPS menurut tipe dan ukuran keadaan

No	Jenis Kios/Los	Ukuran	Jumlah Kios/Los	Sumber Dana	Kondisi Fisik	Keterangan
1	2	4	5	6	7	8
1	Kios	3 x 3	30	APBD	100%	Rekapitulasi Kios : 150 (yang buka 100)
		3 x 3	30	APBD	100%	
		3 x 3	30	APBD	100%	
		3 x 3	30	APBD	100%	
		3 x 3	30	APBD	100%	
2	Los	2 x 2	18	APBD	100%	Los : 150 (yang buka 60)
		2 x 2	18	APBD	100%	
		2 x 2	18	APBD	100%	
		2 x 2	18	APBD	100%	
		2 x 2	18	APBD	100%	
		2 x 2	20	Swadaya	100%	
		2 x 2	20	Swadaya	100%	
		2 x 2	20	Swadaya	100%	
3	Kaki 5					K5 : 100

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru tahun 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pedagang pada hari selasa berjumlah 400 pada hari selasa yang terdiri dari 150 kios 150 los 100 pedagang kaki 5. Namun pada hari selain selasa jumlah pedagang sebanyak 300 yang terdiri dari 100 kios dan 60 los, sedangkan yang sisanya tutup dan pedagang kaki 5 tidak berjualan pada Pasar Simpang Baru. Hal ini dapat mempengaruhi Realisasi dari target yang telah ditetapkan.

V.2.5 Hubungan Organisasi

Hubungan organisasi maksudnya disini adalah hubungan antara seluruh pegawai yang ada di UPTD simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru. Ada beberapa aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja pegawai diantaranya, pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu ketrampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan

seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Penyelia, penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, bagi bawahan penyelia sering dianggap sebagai figur seorang kepala UPTD dan sekaligus atasannya. Teman sekerja merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan aada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Gaji/upah, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Tabel V.33 : Tanggapan Responden Tentang Figur Seorang Kepala UPTD

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14,28%
2	Setuju	1	14,48%
3	Kurang Setuju	5	71,44%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang degan persentase 14,28%, responden yang menjawab setuju ada 1 oarang dengan persentase 14,48%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,44%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Kurniadi “Kepala UPTD Pada UPTD Pasar Simpang Baru belum bisa dijadikan sebagai Figur bagi

pegawai yang ada di UPTD hal ini disebabkan kepala UPTD masih baru sehingga permasalahan-permasalahan lebih dikuasai oleh staf TU UPTD yang sebelumnya menjabat sebagai kepala UPTD simpang baru”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa figur seorang kepala UPTD tergolong alternatif kurang setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 71,44% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.34 : Tanggapan Responden Tentang Hubungan Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	28,57%
2	Setuju	5	71,43%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 28,57%, responden yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,43%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “ Hubungan baik harus dijaga dengan baik, baik itu dengan atasan ataupun dengan sesama pegawai hal ini dimaksudkan untuk menjaga sinkronisasi antara tugas yang harus dijalankan dengan apa yang menjadi tujuan yakni pencapaian Target”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa lokasi pasar yang strategis tergolong dalam alternatif setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 71,43% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.35 : Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berhak Dipromosikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	42,86%
2	Setuju	3	42,86%
3	Kurang Setuju	1	14,28%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan pedagang berhak dipromosikan dengan alternatif sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, alternatif setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 42,86%, alternatif kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan tidak ada seorangpun responden dalam alternatif tidak setuju, sangat tidak setuju.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Indra Mulya,S.E “Setiap pegawai tentunya menginginkan kenaikan pangkat dan mendapatkan penghasilan yang labih dari cukup, untuk itu promosi pegawai akan menambah semangat para pegawai untuk bersaing untuk dipromosikan”.

Dari hasil diatas dilihat bahwa pengolahan data hasil target tahun 2009 belum terlaksana secara optimal di UPTD ada 2 alternatif yang pertama menyatakan setuju dengan jumlah responden sebanyak 3 orang atau 42,86%, yang kedua alternatif kurang setuju dengan jumlah responden 3 orang atau 42,86%.

Tabel V.36 : Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Hasil Kerja Perlu Dilaksanakan Secara Berkala

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14,28%
2	Setuju	6	85,72%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tanggapan responden diatas, bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 85,72%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Aliyen,S.E,M.Si “Evaluasi bertujuan untuk menilai hasil kerja pegawai dan instansi, dengan evaluasi dilakukan secara berkala maka dalam jangka waktu yang telah ditentukan hasil kerja dapat dilihat dan kendala dapat segera diperbaiki”.

Dari tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa evaluasi hasil kerja perlu dilaksanakan secara berkala tergolong dalam alternatif setuju dengan jumlah responden sebanyak 6 orang dengan persentase 85,72% dari jumlah responden yang dijadikan sampel.

Tabel V.37 : Tanggapan Responden Tentang Seorang Pegawai Tidak Perlu Mencari Pekerjaan Sampingan Untuk Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	-	-
3	Kurang Setuju	5	71,44%
4	Tidak Setuju	1	14,28%
5	Sangat Tidak Setuju	1	14,28%
	JUMLAH	7	100%

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel 5.28 di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan seorang pegawai tidak perlu mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan alternatif kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 71,44%, alternatif tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, alternatif sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 14,28%, sedangkan yang menjawab alternatif sangat setuju, setuju tidak ada seorangpun.

Dari hasil wawancara menurut Bapak Suardi Naji “ Seharusnya setiap pegawai fokus dengan apa yang menjadi kewajiban dan tugas pegawai dalam suatu instansi, namun mengingat belum tercukupinya kebutuhan sehari-hari memaksa pegawai untuk mencari kerja sampingan untuk menambah penghasilan dan memenuhi kebutuhan sehari-hari”.

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan seorang pegawai tidak perlu mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari adalah alternatif kurang setuju dengan jumlah responden sebanyak 5 orang dengan persentase 71,44%

Tabel V.38 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Target Realisasi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

No	Variabel	Klasifikasi Tanggapan Responden					
		Sangat setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jml
1	Kemampuan	34,28%	51,44%	5,71%	2,86%	5,71%	100%
2	Motivasi	37,14%	34,29%	14,28%	14,29%	-	100%
3	Dukungan	48,57%	42,86%	8,57%	-	-	100%
4	Keberadaan Pekerjaan	34,29%	39,99	25,72%	-	-	100%
5	Hubungan Organisasi	19,99%	42,86%	31,43%	2,86%	2,86%	100%
Jumlah		34,85%	42,28%	17,14%	4,01%	1,71%	100%
Rata-rata responden		21	23	13	3	3	

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel V.38 diatas diketahui bahwa secara keseluruhan variabel yang penulis ajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner atau daftar pertanyaan mengenai faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Target Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru termasuk dalam kategori ”baik”, hal ini terlihat hasil-hasil data rekapitulasi responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 38,85%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 42,28% sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 17,14%, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,01%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 1,71%. Jadi, dari lima indikator dalam penelitian ini kebanyakan responden

menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, yang dimaksud setuju disini yaitu dalam hal :

1. Faktor kemampuan, dalam hal ini pegawai setuju jika tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kemampuan seorang pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Faktor motivasi, pegawai sangat setuju jika Uang insentif berpengaruh terhadap motivasi seorang pegawai dalam pelaksanaan pemungutan retribusi pasar .
3. Dukungan dalam bekerja, pegawai sangat setuju jika hubungan atasan dengan bawahan berpengaruh terhadap dukungan dalam bekerja, seorang pegawai dalam pelaksanaan pemungutan retribusi pasar.
4. Keberadaan pekerjaan, dalam hal ini pegawai setuju jika pedagang yang berpindah-pindah dapat mempengaruhi realisasi terhadap target yang ditentukan.
5. Hubungan organisasi, dalam hal ini pegawai setuju jika hubungan rekan kerja berpengaruh terhadap hubungan organisasi , dalam pelaksanaan pemungutan retribusi pasar.

V.3. Kebijakan Pelaksanaan Retribusi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

V.3.1 Struktur dan Besaran Tarif Retribusi Pasar

Sedangkan untuk mengetahui struktur dan besaran tarif reribusi pasar, dibawah ini akan dijelaskan mengenai hal tersebut sebagai berikut :

Tabel V.39 : Struktur dan Besaran Tarif Retribusi Pasar

No	Objek Retibusi	Satuan Tarif Menurut Kelas	
		I	II
1	2	3	4
1	Kios		
	a. Semi Permanen	Rp. 4000/M ² /bulan	Rp. 1500/ M ² /bulan
	b. Permanen	Rp. 6000/M ² /bulan	Rp. 4000/M ² /bulan
2	Los		
	a. Semi Permanen	Rp. 1000/M ² /hari	Rp. 500/M ² /hari
	b. Permanen	Rp. 1500/M ² /hari	Rp. 1000/M ² /hari
	c. Pelataran/Kaki Lima	Rp. 750/M ² /hari	Rp. 500/M ² /hari
3	Toko		
	a. Lantai Dasar	Rp. 7500/M ² /bulan	Rp. 4500/M ² /bulan
	b. Lantai Satu	Rp. 5000/M ² /bulan	Rp. 4000/M ² /bulan
	c. Lantai Dua	Rp. 4500/M ² /bulan	Rp. 3000/M ² /bulan
	d. Lantai Tiga Keatas	Rp. 3000/M ² /bulan	Rp. 2500/M ² /bulan
4	Dalam Lingkungan pasar		
	a. Toko/Ruko/Kantor	Rp. 2000/M ² /bulan	Rp. 1000/M ² /bulan
	b. Warung/Kedai	Rp. 1000/M ² /bulan	Rp. 500/M ² /bulan

Sumber : Dinas Pasar Kota Pekanbaru 2009

Dari tabel diatas jelas bahwa untuk komposisi baik itu kios, los, toko maupun dalam lingkungan pasar jelas untuk tarif retribusinya. Para pedagang yang berjualan wajib membayar retribusi tersebut.

V.3.2 Sistem dan Prosedur Pemungutan Retribusi

1. Cara Pengukuran Tingkat Pengguna Jasa Retribusi

Tata cara pengukuran tingkat penggunaan jasa retribusi terdapat pada pasal 6 adalah :

- a. Luas tempat kegiatan berusaha atau berdagang.
- b. Jenis bentuk bangunan yang digunakan sebagai tempat berusaha atau berdagang
- c. Satuan Waktu atau masa berlaku yang digunakan sebagai tempat berusaha atau berdagang.

Pasal 7

Prinsip dan sasaran dalam penetapan tarif Retribusi ditentukan dalam bentuk satuan luas dan jenis serta satuan waktu.

2. Tata cara pemungutan

Tata cara pemungutan di atur pada BAB IX pasal 14 adalah :

- a. Pemungutan Retribusi tidak dapat diborongkan
- b. Retribusi dipungut dengan menggunakan tanda bukti pembayaran Retribusi pasar (TBPRP) atau dokumen lain yang dipersamakan.
- c. TBPRP harus diperporasi oleh dinas pendapatan daerah kota pekanbaru
- d. Petugas pemungut harus memakai tanda pengenal dan surat tugas dari walikota atau pejabat yang ditunjuk.

BAB X

SANKSI ADMINISTRASI

Pasal 15

- a. Dalam hal Wajib Retribusi tidak membayar tepat pada waktunya, dikenakan sanksi administrasi berupa denda 10% (sepuluh persen) setiap bulan dari Retribusi yang terutang dan ditagih dengan menggunakan STRP.
- b. Sebelum dilakukan tindak Pidana, terlebih dahulu dilakukan tindakan Preventif berupa sanksi administrasi dan sanksi ekonomi.
- c. Tindakan Preventif sebagaimana dimaksud ayat (2) Pasal ini adalah agar supaya Wajib Retribusi dapat memenuhi kewajibannya

sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

3. Tata cara pembayaran

Tata cara pembayaran diatur pada BAB XI pasal 16 :

- a. Pembayaran Retribusi yang terutang harus dilakukan secara tunai dan sekaligus.
- b. Retribusi terutang dilunasi selambat-lambatnya 15 (Lima belas hari) sejak diterbitkannya Surat Ketetapan Retribusi Pasar (SKRP) atau dokumen lain yang dipersamakan.
- c. Pembayaran Retribusi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diterbitkan TBPRP.
- d. Tata cara Pembayaran, Penyetoran, Tempat Pembayaran Retribusi Pasar diatur dengan Peraturan Walikota

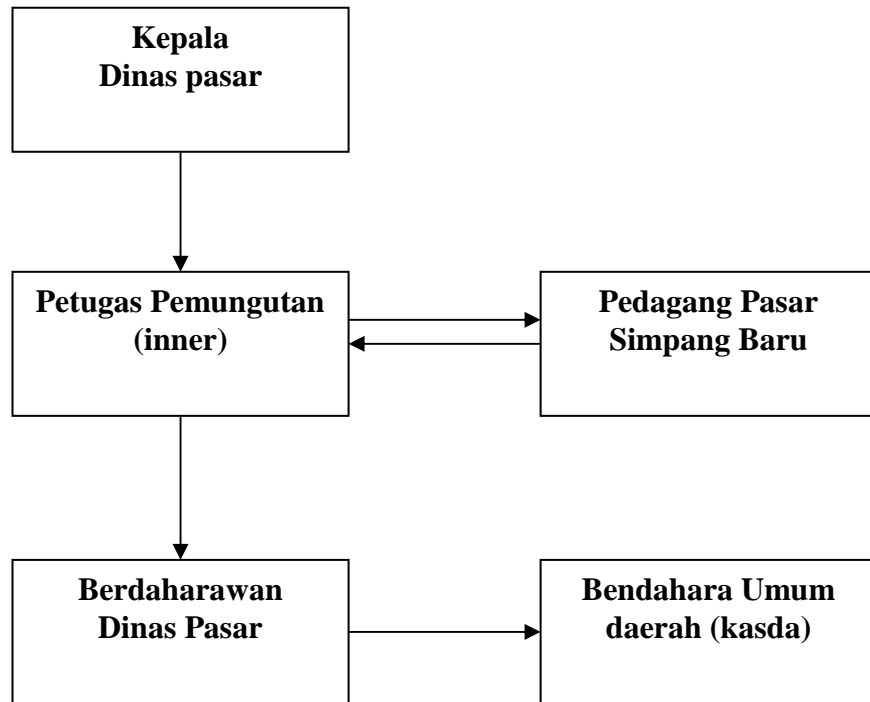
4. Tata cara penagihan

Tata cara penagihan di atur pada BAB XII pasal 17 adalah :

- a. Retribusi terutang dipungut berdasarkan Surat Ketetapan Retribusi Pasar (SKRP) atau dokumen lain yang dipersamakan.
- b. Penagihan Retribusi melalui Tim dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Walikota atau Pejabat lain yang ditunjuk.

Untuk lebih jelasnya dibawah ini dapat dilihat prosedur pemungutan retribusi pada pasar simpang kecamatan tampan.

**Gambar V.3.1 Prosedur Pemungutan Retribusi Pasar Pada UPTD
Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota
Pekanbaru**



Sumber : Modifikasi penelitian.

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa mekanisme pemungutan Retribusi Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas memberikan nota dinas kepada petugas pemungutan untuk melaksanakan pemungutan
2. Petugas pemungutan melaksanakan pemungutan kepada pedagang yang berjualan pada Pasar Simpang Baru.
3. Pedagang membayar kewajiban retribusi kepada petugas dan dikumpulkan pada kantor UPTD Pasar Simpang Baru
4. Kemudian petugas menyetorkan hasil pemungutan kepada bendaharawan dinas Pasar Setiap hari

5. Kemudian bendaharawan menyetorkan hasil pemungutan retribusi pasar ke Kas Daerah setiap bulan paling lambat tanggal 5.

Namun demikian ketika penulis menanyakan tentang landasan dasar prosedur pemungutan ini mereka menjawab tidak ada namun pemungutan ini hanya mengikuti sebagaimana yang telah dilaksanakan oleh pegawai UPTD sebelumnya.

V.3.3 Komposisi kios/los dan TPS menurut tipe dan ukuran keadaan

. Sehubungan dengan itu untuk komposisi kios, los dan TPS yang ada pada Pasar Simpang Baru dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V.40 : Komposisi kios/los dan TPS menurut tipe dan ukuran keadaan

No	Jenis Kios/Los	Ukuran	Jumlah Kios/Los	Sumber Dana	Kondisi Fisik	Keterangan
1	2	4	5	6	7	8
1	Kios	3 x 3 3 x 3 3 x 3 3 x 3 3 x 3	30 30 30 30 30	APBD APBD APBD APBD APBD	100% 100% 100% 100% 100%	Rekapitulasi Kios : 150 (yang buka 100)
2	Los	2 x 2 2 x 2 2 x 2 2 x 2 2 x 2 2 x 2 2 x 2 2 x 2	18 18 18 18 18 20 20 20	APBD APBD APBD APBD APBD Swadaya Swadaya Swadaya	100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100%	Los : 150 (yang buka 60)
3	Kaki 5					K5 : 100

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru tahun 2009

Tabel di atas merupakan gambaran jumlah kios dan los yang ada pada Pasar Simpang Baru, dimana hampir semua kios dibangun dari dana APBD dan hanya sebagian saja yang berasal dari dana swadaya. Dan juga dapat

dilihat dari kondisi bangunan yang masih bagus dan layak ditempati untuk berjualan.

Diharapkan dengan kondisi ini para pedagang dapat menjaga kios yang mereka tempati agar dapat dipakai dalam jangka waktu yang lama dan juga diharapkan kepada petugas Dinas Pasar Simpang Baru untuk dapat memberikan pengawasan agar tempat berjualan yang ada tidak disalah fungsikan.

V.3.4 Jumlah Kios/Los dan K5/TPS Per Inner

Untuk mengetahui jumlah kios/los dan K5/TPS yang dikelola oleh UPTD Pasar Simpang Baru adalah sebagai berikut :

Tabel V.41 : Jumlah Kios/Los dan K5/TPS Per Inner

No	Juru pungut/Inner	Jumlah wajib retribusi		
		Kios	Los	K5/TPS
1	Suardi Naji	150	150	100

Sumber : UPTD Pasar Simpang Baru 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah kios yang ada pada UPTD Pasar Simpang Baru berjumlah 150, untuk los berjumlah 150 dan untuk tempat pedagang K5 berjumlah 100. Secara keseluruhan jumlah kios, los dan TPS yang ada pada Pasar Simpang Baru masih relatif cukup jika dibandingkan dengan jumlah pedagang yang ada.

Dari hasil wawancara ini mendapatkan penuturan langsung dari sumber diatas yakni pegawai UPTD bahwa besaran retribusi yang harus pedagang bayar sebesar Rp.650/hari yang dibagi atas $Rp.400 \times 400 = Rp.160,000$ pada hari selasa untuk retribusi sebagai PAD $Rp.250 \times 400 = Rp.100,00$ untuk kebersihan pada hari selasa, sedangkan pada selain hari selasa dengan rata-

rata kios yang buka sekitar 100 kios pendapat yang dapat dikumpulkan sebesar $\text{Rp.}400 \times 100 = \text{Rp.}40.000,-$ untuk retribusi, dan kebersihan sebesar $\text{Rp.}250 \times 100 = \text{Rp.}25.000,-$ Jika kita lihat bahwa Retribusi pasar yang harus dibayar ini tidaklah begitu besar dan tidak lah terlalu memberatkan pedagang hanya sebagian kecil dari penghasilan mereka.

Jumlah pedagang Rata-rata 400 pedagang pada hari Selasa yang terdiri dari 300 kios dan los sedangkan 100 pedagang kaki lima. Namun keadaan ini berbalik jika selain hari Selasa pedagang sepi begitu juga kios yang buka hanya 100 kios saja dan 60 los. Dari wawancara diatas bahwa pasar ini mengalami peningkatan pedagang pada hari Selasa sedangkan pada hari lain pedagang hanya sedikit yang membuka kios mereka. Jika setiap hari para pedagang membuka kios mereka maka akan mempengaruhi realisasi dari target yang telah ditentukan oleh Dinas Pasar.

Seperti yang telah diketahui bahwa efektifitas kerja pegawai dapat dikatakan baik apabila seluruh pegawai dapat melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditentukan bersama. Tetapi hal tersebut juga harus diiringi dengan campur tangan pimpinannya dalam rangka memenejemen dan memotivasi pegawainya agar mendorong untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Agar hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan koordinasi antara pegawai baik dari pimpinan kepada bawahannya maupun koordinasi antara bawahan dengan atasan dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai pada UPTD Pasar Simpang baru kota pekanbaru merupakan suatu contoh dari suatu pelaksanaan kinerja kearah yang efektif dari berbagai bidang yang ada di UPTD tersebut, baik pada Urusan Tata Usaha, Urusan Keamanan dan Ketertiban, Urusan Kebersihan maupun pada Urusan Pemungutan Retribusi yang mana dari masing-masing urusan tersebut mempunyai target kinerja yang telah ditentukan.

BAB VI

PENUTUP

Sehubung dengan sasaran yang hendak dicapai melalui penelitian ini, maka berdasarkan analisis penelitian pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan juga saran-saran sebagai sumbangan pikiran penulis yang dapat bermanfaat dalam pelaksanaan retribusi pasar pada Unit pelaksana teknis dinas (UPTD) simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru, maka sebagai tahap akhir dari kegiatan penulisan ini penulis memberikan kesimpulan dan saran.

VI.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UPTD simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru, maka secara keseluruhan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Target Realisasi Pasar Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pasar Simpang Baru Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru dalam katagori baik karena dari 5 (lima) variabel yang ada, tanggapan responden terhadap 4 (empat) variabel adalah baik. Hal ini terlihat dari hasil-hasil data rekapitulasi responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 34,85% sedangkan sresponden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 42,28%, sedangkan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 17,14%, sedangkan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan

persentase 4,01%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 1,71%.

VI.2. Saran

Dari kesimpulan diatas maka penulis dapat membuat saran-saran yang akan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait :

1. Diharapkan kepada kepala UPTD pasar simpang baru kecamatan tampan kota pekanbaru, melalui para pegawai selalu mendata para pedagang pada setiap bulannya, agar tidak terjadi kesalahan data yang mengakibatkan kurangnya hasil dari retribusi tersebut. Perlu adanya pendataan yang jelas jumlahnya yang jelas jumlah kios/los yang ada sehingga memudahkan pemungutan retribusi.
2. Perlu adanya penambahan petugas dalam memungut retribusi pasar
3. Agar dapat meningkatkan pengetahuan aparat dalam menjalankan tugas, seperti selalu memberikan pelatihan-pelatihan dan kegunaan dari retribusi khususnya retribusi pasar sebagai salah satu sumber terbesar bagi pendapatan Asli Daerah, untuk pembangunan daerah, khususnya Pekanbaru.
4. Dalam meningkatkan target realisasi diharapkan UPTD pasar melalui para pegawai pemungut retribusi selalu mencatat kesalahan-kesalahan yang menjadi hasil retribusi itu bekurang
5. Perlu adanya sanksi yang tegas yang memberikan oleh UPTD pasar kepada para pedagang yang tidak mau membayar retribusi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2009
- Bambang Prakosa, Kesit, 2005. *Pajak dan Retribusi Daerah*. Yogyakarta, UII Press, Yogyakarta.
- Mardiasmo, 2008. *Perpajakan*. Yogyakarta, Andi Yogyakarta.
- Manulang, M, 1996. *Dasar – dasar Manejemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, SP, Melayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Soemitro, Rahmat, 2001. *Dasar-dasar Hukum Pajak dan Pajak Pendapatan dalam Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Utama
- Soeparmoko M, 1990. *Azas-Azas Ilmu Keuangan Negara*, Fekon UGM Yogyakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung 2007
- Syarif Makmur. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2008
- Sinungan, Muchdarsyah, 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja* PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2007
- Kencana Syafei, Inu, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Aini, Nurul, 1995, *Perluasan Sumber – sumber PAD*, makalah utama dalam seminar nasional, AIPI, Bangkinang.
- Perda Nomor 08 Tahun 2008 *Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Pasar Kota Pekanbaru*,
- Perda Nomor 08 Tahun 2008 *Tentang Struktur Organisasi Dinas Pasar Kota Pekanbaru dan Struktur Organisasi UPTD Pasar Simpang Baru*
- Undang Undang RI Nomor 28 Tahun 2009 *Tentang Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah*